

Universidade do Porto

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**APOIO ORGANIZACIONAL, CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E
RECUPERAÇÃO: EFEITOS DE MEDIAÇÃO**

Maria Inês Barradas da Silva

outubro 2016

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Doutora *Marisa Matias Carvalho Silva* (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações da autora no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, a autora declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Ao longo da realização da dissertação de Mestrado, bem como no decorrer do meu percurso académico foram várias as pessoas que contribuíram para que pudesse concluir esta etapa que será sempre recordada com carinho e saudade. Um sincero obrigada a todos por cinco anos recheados de momentos em que fui verdadeiramente feliz.

À minha *família* pelo investimento na minha educação, pelos valores que me transmitiram e pelo apoio incondicional. Obrigada por ouvirem os desabafos, pelo suporte nos momentos certos, pela força, pela confiança e por acreditarem que seria capaz de vencer mais esta etapa.

À *Doutora Marisa Matias* por ter sido um pilar na realização desta dissertação, pela disponibilidade constante e por ter sido, simplesmente, incansável. Agradeço a forma como supervisionou este estudo, como me motivou e, simultaneamente, desafiou, desenvolvendo o meu interesse pela investigação. Obrigada pela simplicidade e genuinidade na interação, pela preocupação e pelos momentos de partilha.

Ao *Centro Desportivo da Póvoa*, pela abertura e interesse neste projeto, pela disponibilização de recursos que nos permitiram a sua concretização.

À *Joana Recharte*, companheira nesta investigação, pela disponibilidade e compreensão, pela ajuda crucial em todas as etapas.

À *Maria Cabral, Nilsa, Carla, Mi e Ana Reis* por estarem sempre lá, pelos conselhos nos momentos de desespero, pelo carinho, pelas parvoíces e pelas gargalhadas sem fim. À *Bá, Marta e Maria Fernandes* que, mesmo mais distantes, estiveram sempre presentes e com as quais partilho os melhores momentos deste percurso. Obrigada a todas, não há palavras suficientes para descrever o que significam.

À *ATITUNA* pela certeza de cinco anos inesquecíveis, pelos momentos e pessoas que levo para a vida. Às *Afilhadas*, família que ganhou cor num mundo de preto, pela amizade, carinho e suporte. Obrigada pela vossa escolha e por todos os mimos.

Agradeço, por fim, ao meu amuleto, à pessoa que mudou a minha vida. Obrigada *J.* pelo carinho, pela espontaneidade, pela preocupação, pela paciência e por simplesmente seres como és.

Resumo

A conciliação trabalho-família é um dos grandes desafios da sociedade atual. Atentas a isto, algumas organizações têm vindo a apoiar os seus colaboradores nesta conciliação promovendo estratégias de apoio às famílias. Este estudo pretende analisar o efeito de dois tipos de apoio em particular, o efeito do apoio do supervisor e da cultura organizacional no conflito trabalho-família e na recuperação após o trabalho. Dado a presença de famílias de duplo-emprego e a necessidade da conciliação ser articulada pelos dois elementos do casal, foi também testado o modo como os apoios se associam ao conflito trabalho-família e à recuperação numa lógica de interação diádica. Propôs-se, assim, um modelo em que o conflito trabalho-família atua como mediador da relação entre o tipo de apoio organizacional e a recuperação, analisando-se efeitos de ator, efeitos de parceiro e diferenças de género na relação entre variáveis com recurso ao modelo *Actor-Partner Interdependence Mediation Model* (APIMeM). Participaram no estudo quantitativo 196 casais de duplo-emprego com filhos adolescentes entre os treze e os dezoito anos.

Os resultados mostraram diferenças entre homens e mulheres em função do tipo de apoio, mais especificamente na forma como este se encontra associado à vivência do conflito trabalho-família. No caso dos homens, foi a cultura organizacional apoiante que se associou à recuperação, por via do conflito trabalho-família; enquanto que nas mulheres foi o apoio do supervisor que se associou à recuperação, também por via do conflito trabalho-família. Para além de confirmarmos o efeito mediador do conflito trabalho-família na associação entre apoio e recuperação, verificámos que esta associação é diferencial em função do género, o que tem implicações no modo como as organizações poderão potenciar a redução do conflito trabalho-família e promover a recuperação dos seus colaboradores e colaboradoras. Apesar de não terem sido identificados efeitos de parceiro, salienta-se a robustez dos efeitos de ator tendo em conta a estratégia de análise de dados diádica utilizada. Concluímos, também, que a forma como o conflito trabalho-família e a recuperação são vivenciados, é mais afetada pelas idiossincrasias de cada um dos membros do casal, do que pelas interações que acontecem entre ambos.

Palavras chave: Apoio organizacional, Supervisor, Cultura Organizacional, Conflito Trabalho-Família, Recuperação.

Abstract

Work-family conciliation is one of the greatest challenges of today's society. Aware of this, some organizations have been supporting their employees in this conciliation by promoting strategies to support families. This study aims to analyse the effect of two particular types of support, the supervisor's support and organizational culture effect on the work-family conflict and the post work recovery. Given the presence of dual-earners and the need of the conciliation being articulated by both elements of the couple, organizational support was tested and proved to be associated with work-family conflict and recovery in a dyadic interaction logic. Therefore, it was proposed a model in which work-family conflict acts as a mediator for the relationship between organizational support and recovery. Actor effects, partner effects and gender differences in the relationship between variables were analysed, using the *Actor-Partner Interdependence Mediation Model* (APIMeM). The participants were 196 dual-earners couples with adolescent children aged between thirteen and eighteen years old.

Results revealed differences between men and women, depending on the type of support, specifically in what concerns to the way this support is associated with the experience of the work-family conflict. For men, a supportive organizational culture was associated with recovery, through work-family conflict; while within women, the supervisor support was most associated with recovery, also through work-family conflict. Besides confirming the mediating effect of the work-family conflict in the association between support and recovery, we found that such association is differential by gender, which has implications on how organizations can intensify the reduction of the work-family conflict and promote the recovery of their employees. Even though partner effects were not verified, actor effects should be emphasised, taking into consideration the dyadic data analysis strategy used. We can also conclude that the way work-family conflict and recovery are experienced is more affected by each couple member's idiosyncrasies than by the interactions between them.

Keywords: Organizational Support, Supervisor, Organizational Culture, Work-Family Conflict, Recovery.

Resumé

L'arrangement entre travail et famille est l'un des grands défis de la société contemporaine. Conscient de cela, certaines organisations sont en train de soutenir leurs employés dans cette réconciliation en promouvant des stratégies d'aide aux familles. Cette étude vise analyser les effets de deux types de support en particulier, l'effet du support du superviseur et de la culture organisationnelle dans le conflit travail-famille et dans la récupération après le travail. Tenu en compte la présence de familles de double emploi et que le besoin de la conciliation soit articulé par les deux éléments du couple, il a également été testé comment les supports sont associés au conflit travail-famille et à la récupération dans une logique d'interaction dyadique. Ainsi, il a été proposé un modèle dans lequel le conflit travail-famille opère en tant que médiateur de la relation entre le type de support organisationnel et la récupération, on analysant les effets d'acteur, effets de partenaire et les différences de genre dans la relation entre les variables à l'aide de le modèle *Actor-Partner Interdependence Mediation Model* (APIMeM). 196 couples à double emploi avec des fils adolescents entre 13 et 18 ans ont participé dans l'étude quantitatif.

Les résultats ont montré des différences entre les hommes et les femmes en fonction du type de support, en particulier dans la façon dont elle est associée à l'expérience du conflit travail-famille. Pour les hommes, la culture organisationnelle favorable a été associé à la récupération, à travers du conflit travail-famille, tandis que chez les femmes, il a été le soutien du superviseur qui a rejoint la reprise, aussi par la voie du conflit travail-famille. En plus de confirmer l'effet médiateur du conflit travail-famille dans l'association entre le support et la récupération, nous avons constaté que cette association est différentielle selon le genre, ce qui a des répercussions sur la façon dont les organisations peuvent maximiser la réduction du conflit travail-famille et d'encourager la reprise de ses employés et collaborateurs. Malgré que des effets partenaires identifiés n'ont été pas trouvés, saillie la robustesse des effets d'acteur, tenant en compte la stratégie de l'analyse des données dyadiques utilisé. Ont conclue aussi que la façon dont le conflit travail-famille et de récupération sont expérimentés, est la plus touchée par les particularités de chaque membre du couple que les interactions qui se produisent entre eux.

Mots-clés: Support Organisationnel, Superviseur, Culture Organisationnelle, Conflit Travail-Famille, Récupération.

Índice

Introdução.....	1
Capítulo I: Enquadramento Teórico	3
1. Contextualização social da problemática.....	3
2. A dinâmica atual do mundo do trabalho	4
3. O apoio à conciliação trabalho-família no local de trabalho	5
3.1 A disponibilidade e uso de medidas de apoio e a cultura organizacional	8
4. Conflito entre o trabalho e família e o apoio organizacional.....	9
5. Recuperação do stresse do trabalho	11
6. Casais de duplo-emprego com filhos: processos de <i>crossover</i>	13
Capítulo II: Estudo Empírico.....	17
1. Objetivos e hipóteses do estudo.....	17
2. Método.....	18
2.1 Processo de seleção e recolha da amostra	18
2.2 Instrumentos.....	20
2.2.1 Apoio do supervisor	21
2.2.2 Cultura organizacional apoiante.....	21
2.2.3 Conflito trabalho-família.....	21
2.2.4 Distanciamento psicológico do trabalho	22
2.2.5 Práticas de conciliação do trabalho e da família	22
2.2.6 Questionário sociodemográfico.....	22
2.3 Procedimentos de análise de dados.....	23
3. Apresentação dos Resultados	24
3.1 Resultados preliminares	24
3.2 Efeitos diretos e indiretos do apoio do supervisor no conflito trabalho-família e na recuperação.....	25
3.3 Efeitos diretos e indiretos da cultura organizacional apoiante no conflito trabalho-família e na recuperação	26
4. Discussão de Resultados.....	27
Conclusão	37
Referências Bibliográficas.....	41

Índice de Anexos

A	Parecer Favorável da Comissão de Ética da FPCEUP	58
B	Parecer Favorável da Comissão Nacional de Proteção de Dados	59
C	Formulário de Consentimento Informado Fornecido aos Pais e Adolescente	61
D	Folheto Informativo	65
E	Questionário Sociodemográfico	67
F	Questionário: Instrumentos Utilizados	69
1	Escala Apoio do Supervisor	69
2	Escala Cultura Organizacional Apoiente	69
3	Escala Abreviada do Conflito Trabalho-Família	70
4	Questionário das Experiências de Recuperação Distanciamento Psicológico	71
5	Práticas de conciliação do trabalho e da família	71
6	Caraterização sociodemográfica do casal	72
7	Distribuição da variável número de filhos	72
8	Caracterização da amostra no contexto laboral	72
9	Associação entre o uso de medidas de apoio à conciliação no local de trabalho e o sexo	73
10	Estatísticas descritivas e de variância, e níveis de consistência interna das principais variáveis do estudo	74
11	Correlação Bivariada de Pearson entre as variáveis em estudo	75
I	Modelo Concetual e Hipóteses Apoio do Supervisor	76
II	Modelo Concetual e Hipóteses Cultura Organizacional Apoiente	77

Introdução

O presente estudo foi realizado no âmbito da dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia na área de Organizações, Social e Trabalho na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, no ano letivo de 2015-2016.

As transformações do mundo moderno, tais como as mudanças tecnológicas, conduziram a um aumento do número de horas de trabalho e a um maior envolvimento por parte do colaborador com a organização onde desempenha funções (Serva & Ferreira, 2006). Como resultado, são despendidas mais horas no trabalho do que antes, evidenciando-se stress derivado das dificuldades em conciliar o trabalho e a família (Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000).

Para além destas mudanças, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho contribuiu para o crescente número de famílias de duplo-emprego, tipologia predominante no contexto português (Wall, 2005). Esta participação feminina é não só caracterizada por transformações a nível da organização e funcionamento do domínio familiar, como também por desafios ao nível da conciliação das exigências entre o domínio profissional e familiar (Perista, 2002). Apesar da aparente evolução no sentido da igualdade, a sociedade portuguesa continua a partilhar alguns aspetos de uma visão mais conservadora dos papéis do homem e da mulher nos dois domínios em questão, tornando esta gestão desafiante para os casais de duplo-emprego (Matias, Silva, & Fontaine, 2011). Neste sentido, torna-se pertinente não só analisar como é vivenciada a articulação trabalho-família, no seu lado mais desafiante (conflito trabalho-família), como qual o papel desempenhado pelas medidas de apoio organizacional à conciliação destes dois domínios. Uma vez que a simples disposição e uso destas medidas parecer não ser suficiente para diminuir os níveis de conflito trabalho-família (O'Driscoll et al., 2003), é relevante perceber se a perceção de um supervisor e de uma cultura organizacional apoiante importa para reduzir os níveis de conflito trabalho-família nos casais de duplo-emprego.

Apesar do colaborador se afastar da situação de trabalho indutora de stress, este persiste ao longo do tempo (Sonnetag & Fritz, 2014) podendo interferir com o domínio familiar e com a recuperação do indivíduo. Neste âmbito, estudos têm demonstrado que a capacidade do indivíduo se distanciar do trabalho, i.e., distanciamento psicológico, a experiência em que o indivíduo se desliga dos pensamentos relacionados com o trabalho,

durante o tempo em que não esta a trabalhar (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998), é fundamental para a recuperação de energia do colaborador, para o seu bem-estar e para o seu envolvimento nos diferentes papéis (Bakker, 2011; Fritz, Sonnentag, Spector, & McInroe, 2010; Sonnentag, Mojza, Demerouti, & Bakker, 2012). Importa assim estudar como é efetuada a recuperação do stress despoletado pelas exigências do trabalho e qual o papel dos apoios organizacionais nesta recuperação.

Dada a predominância de casais de duplo-emprego em Portugal, e sendo um contexto único de interação cujas vivências quer profissionais quer familiares se interligam, no presente estudo a díade foi definida como unidade de análise dos diferentes constructos abordados. Esta abordagem relativamente recente, tem assim o intuito de aprofundar o corpo de conhecimento existente sobre o apoio organizacional e as suas influências, quer no indivíduo, quer nas famílias. No presente estudo averiguamos o efeito preditor quer do apoio do supervisor, quer de uma cultura organizacional no conflito trabalho-família e na recuperação, testando dois modelos de mediação diádica: *Actor-Partner Interdependence Mediation Model (APIMeM)*. Estes modelos diádicos permitem assim estimar efeitos de ator, onde o apoio recebido por um elemento da díade afeta o seu próprio conflito-trabalho-família (variável mediadora) e recuperação (variável dependente); e efeitos parceiro (efeitos de *crossover*), onde o apoio organizacional de um elemento da díade afeta o conflito trabalho-família e recuperação do parceiro. Por fim, dadas as diferenças de género ainda existentes no que toca à temática da conciliação de papéis, estando as mulheres mais sobrecarregadas com essa tarefa, pretende-se, ainda, testar diferenças de género na associação entre os constructos.

O presente estudo encontra-se dividido em dois capítulos distintos. O primeiro capítulo consiste no enquadramento teórico do estudo, onde é explorada a contextualização social da problemática, bem como os constructos estruturantes tais como o apoio organizacional, conflito trabalho-família, a recuperação e o *crossover* em casais de duplo-emprego, com base na investigação realizada até à data. O segundo capítulo refere-se ao estudo empírico, compreende mais especificamente os objetivos e hipóteses do estudo, o processo de seleção e recolha da amostra, quais os instrumentos utilizados e procedimentos de análise de dados. Nesta secção serão ainda apresentados os resultados e a sua discussão. A presente dissertação termina com as considerações finais que englobam as principais conclusões do estudo, limitações encontradas e pistas para futuras investigações.

Capítulo I: Enquadramento Teórico

1. Contextualização social da problemática

Nas últimas décadas, a sociedade em que vivemos tem sido alvo de inúmeras mudanças na esfera social, económica e cultural. Mais especificamente, uma das grandes transformações centra-se na crescente presença das mulheres no mercado de trabalho (Matias et al., 2011). Esta participação feminina é caracterizada não só por mudanças ao nível da estrutura familiar, desde a sua organização e funcionamento, como também por desafios ao nível da gestão de múltiplas responsabilidades no domínio familiar e profissional (Perista, 2002). Ao assumir um papel ativo enquanto profissional, a mulher contraria a norma de outrora em que o homem era o único a providenciar sustento monetário para a sua família. Nos dias de hoje, pelo contrário, colaboram ambos para o orçamento familiar. Esta transformação contribuiu para um aumento do número de famílias de duplo-emprego, tipologia predominante no contexto português (Wall, 2005). No entanto, apesar das famílias de duplo-emprego constituírem uma norma no contexto em questão, a sua heterogeneidade leva a padrões distintos no modo como é feito o investimento, ou não, nos vários papéis desempenhados (Matias, 2012).

Em Portugal, tendo em conta o elevado número de mulheres presentes no mercado de trabalho, onde 58.7% das mulheres encontra-se a trabalhar fora de casa (Eurostat, 2014), e a maioria possui um regime de trabalho a tempo inteiro (85.6%, Instituto Nacional de Estatística, INE, 2015), o tempo consumido no trabalho dita uma fronteira no tempo despendido em outras atividades familiares e pessoais (Jacobs & Gerson, 2001). Aliado a este fator, apesar da aparente evolução no sentido da igualdade, evidenciado através do número de horas semanal de trabalho efetivo por conta de outrem, em que as mulheres apresentam 33.1 horas face às 36.8 horas trabalhadas pelos homens (INE, 2015), a sociedade portuguesa partilha ainda alguns aspetos da visão mais tradicional dos papéis do homem e da mulher, tanto na família, como no trabalho, tornando esta gestão desafiante para os casais de duplo-emprego (Andrade, 2015; Matias et al., 2011). Efetivamente, a participação nas tarefas e divisão de responsabilidades entre homens e mulheres não é igualitária. No domínio familiar, as mulheres realizam tarefas mais expressivas, como trabalho doméstico e de cuidado dos filhos, do que os homens em situação semelhante (Fontaine, Andrade, Matias, Gato, & Mendonça, 2007). No entanto, em simultâneo, está presente, para mais de 80% dos

homens e mulheres, a representação de que os homens deveriam participar mais neste tipo de tarefas (Aboim, 2007). Isto, porque, muitas vezes, são percecionados como sendo mais vocacionados para tarefas mais instrumentais (Parsons & Bales, 2002).

Assim, esta dualidade ao nível das representações relacionadas com os papéis de género tem como consequência a divisão desigual de tarefas (Fontaine et al., 2007). As mulheres são vistas como guardiãs da família e o seu emprego é ainda percecionado como tendo um impacto negativo nos seus filhos (Wall, 2007). Este cenário complexifica a conciliação dos papéis familiares e profissionais para as famílias de duplo-emprego, principalmente para as mulheres que, com o intuito de harmonizar os diferentes contextos em que atuam, adotam diversas estratégias de conciliação, como, por exemplo, ceder ou desinvestir profissionalmente (Andrade, 2010; Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux & Brinley, 2005; Haddock, Ziemba, Zimmerman & Current, 2001; Matias, Fontaine, Simão, Mendonça & Oliveira, 2010). De modo sucinto, as mulheres portuguesas parecem estar sobrecarregadas na tarefa da conciliação, devido à sua elevada participação na esfera do trabalho e na divisão de tarefas domésticas e cuidados das crianças.

2. A dinâmica atual do mundo do trabalho

A dinâmica das transformações no mundo moderno parece ter levado a um aumento da carga de trabalho e da quantidade de horas de trabalho, bem como a um maior envolvimento com a organização (Serva & Ferreira, 2006). Para atender a esta realidade tão competitiva, característica de um mercado turbulento e descontínuo, as organizações passam a contratar indivíduos que apresentem perfis particulares, valorizando o elevado comprometimento e dedicação ao trabalho (Carlotto & Miralles, 2010). Consequentemente, os indivíduos despendem de mais horas no trabalho do que antes, sentindo-se stressados e com dificuldades em conciliar o trabalho e a família (Bianchi et al., 2000). As mudanças tecnológicas contribuíram também para as novas formas de organização do trabalho, associadas a um maior nível de exigência, nomeadamente, no que diz respeito à disponibilidade total para algumas funções. De facto, o uso da *internet* sem fios, facilitado pelo uso dos computadores portáteis e telemóveis tem mudado o modo como os indivíduos trabalham, bem como o número de horas (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Challenger, 2004). Em resposta às expectativas das organizações quanto à disponibilidade dos seus empregados, através de meios como o telemóvel, estes sentem-se compelidos a responder

imediatamente às mensagens recebidas, mesmo durante a noite, fim-de-semana e férias (Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014). Efetivamente, nas sociedades modernas, o trabalho envolve, cada vez mais, conectividade, urgência e fronteiras menos claras entre o domínio profissional e pessoal (ibidem). Segundo Kreiner, Hollensbe e Sheep (2006), os locais de trabalho variam no grau em que distinguem as fronteiras entre o domínio familiar como mais ou menos (im)permeáveis. Enquanto em alguns locais pode ser norma o livre contacto com os restantes membros da organização, mesmo após o horário de trabalho, para tratar de assuntos relacionados com este domínio, em outros locais, iniciar este contacto pode ser percebido como indesejado (Park, Fritz, & Jex, 2011).

Juntamente com estes fatores resultantes das alterações tecnológicas, a flexibilidade e a organização do tempo no local de trabalho devem ser tidas em consideração ao analisar a interface entre trabalho e família (Jacobs & Gerson, 2001). Segundo Klein (2008), a flexibilidade é uma resposta à mudança da forma estandardizada de conceptualizar o trabalho de um indivíduo. Esta fornece aos colaboradores uma sensação de controlo sobre o seu trabalho, bem como permite, até certo ponto, gerir as responsabilidades familiares (ibidem). No entanto, segundo Jacobs e Gerson (2004), nem homens com filhos, nem mulheres na mesma condição, usufruem de maior flexibilidade para responder às exigências familiares. Acrescenta-se, ainda, que algumas das funções que mais necessitam desta flexibilidade são aquelas que menos têm acesso, como é o exemplo das funções cujos indivíduos são maioritariamente do sexo feminino (ibidem). De facto, do total de empregados, 66.8% declaram não ter influência no modo como o seu horário de trabalho é determinado, sendo que esta situação é mais frequente nas mulheres, uma vez que em 71.5% dos casos é a entidade patronal, os/as clientes ou disposições legais que estabelecem diariamente o seu horário de trabalho. Em relação aos homens, a percentagem desce para 62.2%. (INE, 2015). Efetivamente, estas funções caracterizam-se por serem menos flexíveis do que as ocupações dominadas por membros do sexo masculino. Uma vez que possuem menos flexibilidade, experimentam também uma sensação de menor controlo sobre a gestão das responsabilidades tanto no domínio familiar, como profissional, podendo despoletar maior conflito na articulação entre papéis (Klein, 2008).

3. O apoio à conciliação trabalho-família no local de trabalho

As características do tipo de trabalho e o apoio da comunidade, do governo e das organizações afetam o modo como é compatibilizado o domínio familiar e profissional (Matias, 2012). De facto, uma área de crescente importância na Gestão de Recursos Humanos engloba não apenas a análise formal das políticas de Recursos Humanos, mas também as percepções informais dos colaboradores sobre o apoio à conciliação da vida familiar com o trabalho (Kossek, Pichler, Bodner, & Hammer, 2011). As primeiras investigações realizadas enfatizaram o facto do acesso e uso dos apoios formais no local de trabalho, por parte dos colaboradores (ou seja, políticas de apoio à conciliação trabalho-família, como, por exemplo, a existência de creche no local de trabalho ou a possibilidade de ajustar o horário às necessidades da família do colaborador), poder diminuir dificuldades na articulação trabalho-família (idem). Em complementaridade, nos últimos anos, houve uma mudança no foco da investigação, enfatizando-se cada vez mais o apoio informal no local de trabalho, como a compreensão do supervisor perante questões relacionadas com dificuldades na conciliação trabalho-família (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009; Thomas & Ganster, 1995) ou um clima organizacional positivo (Allen, 2001).

Relativamente ao apoio organizacional no local de trabalho, uma das primeiras definições, e mais recorrente, é a de Cobb (1976), que definiu este apoio como uma crença que o indivíduo possui de que é valorizado e de que o seu bem-estar é tido em conta como parte de uma rede social de obrigação mútua. Outros autores veem este conceito como um conjunto de percepções de que existe uma relação de ajuda, variável ao nível da qualidade ou força com que se manifesta, que fornece recursos como comunicação, apoio emocional e assistência (Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999). Portanto, parece que as ideias centrais do conceito de apoio organizacional consistem em: (a) sentir-se valorizado; (b) possuir acesso a ajuda (Kossek et al., 2011). O apoio organizacional é, assim, um recurso crítico que torna tanto as exigências do papel para o qual o apoio é dado, como a interface entre trabalho e família, mais facilitado (ibidem). Este apoio pode ser de carácter geral, estando relacionado com o grau em que os indivíduos percebem que os supervisores se preocupam com o seu bem-estar no trabalho, ou de conteúdo específico, envolvendo percepções de que o supervisor se preocupa com os mesmos, facilitando recursos de modo a responder às exigências de determinado papel (Kossek et al., 2011). Tendo em conta a problemática em questão, apenas será alvo da nossa atenção o apoio específico pela sua relevância para a conciliação trabalho-família, uma vez que este é um dos objetivos deste tipo de apoio.

O apoio específico à conciliação trabalho-família foca-se no grau em que os colaboradores percebem que os supervisores se preocupam com a sua capacidade de

conciliar de modo harmonioso o domínio do trabalho e da família. Este apoio, por sua vez, facilita e promove a capacidade do indivíduo gerir, ao mesmo tempo, não só as relações do trabalho, como também as da família. Efetivamente, engloba as preocupações do supervisor com o bem-estar entre trabalho - família do indivíduo empregado, através de comportamentos de ajuda para resolver os conflitos entre estes dois domínios (Hammer et al., 2009), ou atitudes como a empatia, perante o desejo do colaborador de querer equilibrar estas dimensões da sua vida (Thomas & Ganster, 1995). Neste tipo de apoio referido, a fonte é o supervisor, mas esta também pode ser a organização como um todo. Realmente, a teoria do apoio organizacional defende que os indivíduos personificam as organizações ao atribuir-lhes características humanas e que desenvolvem trocas sociais positivas com as mesmas (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). O apoio por parte da organização é caracterizado pelas crenças dos colaboradores acerca do grau em que o empregador os valoriza, preocupa-se com o seu bem-estar e apoia as suas necessidades socioemocionais, fornecendo recursos para ajudar na gestão de um determinado papel ou exigência. Assim, apoio da organização à conciliação entre trabalho-família baseia-se nas perceções de que o empregador: (a) preocupa-se com a capacidade do empregado em desempenhar eficazmente os papéis relacionados com a família e o trabalho e (b) promove um ambiente social de ajuda através do fornecimento de recursos com vista à conciliação trabalho-família (Kossek et al., 2011). Num ambiente a favor desta conciliação, os colaboradores sentem que não têm de sacrificar a eficácia do seu papel familiar para desempenhar o seu trabalho, que podem partilhar as preocupações relacionadas com estes dois domínios e que possuem acesso a medidas úteis para a conciliação trabalho-família (Kossek, Colquitt, & Noe, 2001).

Apesar da inequívoca relevância das políticas de apoio à família para uma melhor conciliação, a simples disponibilidade destas medidas quer seja pela organização, quer seja pelo supervisor pode não ser suficiente para produzir alívio na tensão resultante do conflito trabalho-família (O'Driscoll et al., 2003). De facto, alguns membros da organização, principalmente os que ocupam lugares de gestão, podem ser vistos negativamente se recorrerem ao uso dessas medidas, quando inseridos em culturas organizacionais que não veem positivamente este uso. Para além disso, apesar de as políticas estarem disponíveis, pode existir por parte dos colaboradores alguma relutância no seu uso, com medo de se sentirem estigmatizados pelos colegas ou superiores (O'Driscoll et al., 2003).

3.1 A disponibilidade e uso de medidas de apoio e a cultura organizacional

Para além destas políticas, é necessário que as organizações promovam uma cultura organizacional apoiante, isto é, um ambiente no qual os gestores e supervisores valorizam os colaboradores que unem esforços para uma melhor gestão entre o trabalho e a vida familiar (Allen, 2001; Clark, 2001; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). De facto, este tipo de cultura organizacional amortecia o efeito do conflito de papéis, tanto no que diz respeito ao bem-estar, como à satisfação com o trabalho (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2006). Efetivamente, estudos mostram que o uso de medidas facilitadoras da conciliação está dependente da existência de uma cultura organizacional apoiante (O'Driscoll et al., 2003).

Organizações com medidas de apoio à família em Portugal são escassas e muitas destas medidas não estão adaptadas às necessidades individuais e familiares (Guerreiro & Abrantes 2007). Para além deste fator, as organizações portuguesas parecem, mesmo em reduzido número, focar apenas na disposição e uso destas políticas, não promovendo uma cultura organizacional apoiante. O estudo realizado com gestores de Recursos Humanos, em Portugal, é ilustrativo do mesmo, mostrando que apenas 38% das empresas oferecem flexibilidade nos horários de trabalho e nas tarefas desempenhadas, com vista a gestão da vida pessoal e profissional (Cabral-Cardoso, 2003). No entanto, apoio organizacional não deve ser limitado às políticas de Recursos Humanos, deve ter em conta as condições e estrutura da função a desempenhar, bem como a cultura e as normas organizacionais (Kossek, Baltes, & Matthews, 2011). Uma vez que as políticas por si só são insuficientes para promover uma melhor conciliação, Allen (2001) introduziu o conceito de *family-supportive organization perception (FSOP)*, remetendo assim para as perceções individuais sobre a organização como um todo, sensível e apoiante aos esforços do colaborador em conjugar os compromissos e responsabilidades profissionais e familiares. Esta perceção está associada a uma maior satisfação com o trabalho, sentido de compromisso com a organização e redução do conflito trabalho-família (O'Driscoll et al., 2003). Se a organização for percecionada como apoiante, é partilhado pelos colaboradores dessa organização a crença de que maior dedicação e atenção à família não significa menos compromisso (ibidem) nem prejuízo na progressão de carreira. Só assim os colaboradores sentirão menos tensão entre as responsabilidades da família e do trabalho.

4. Conflito entre o trabalho e família e o apoio organizacional

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família é definido por uma incompatibilização entre diferentes papéis, derivado da pressão resultante do domínio familiar e profissional. Efetivamente, a investigação mostrou que, quando exigências de duas esferas importantes para o indivíduo concorrem entre si, aumenta a probabilidade de experimentar emoções negativas (Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005). No entanto, segundo Ten Brummelhuis e Bakker (2012), este conflito tem maior probabilidade de se manifestar quando existem insuficientes recursos individuais e contextuais, neste caso, referentes ao domínio familiar e profissional. Partindo da premissa que os recursos individuais (como a energia, o tempo, a atenção) são limitados, o indivíduo ao enfrentar as exigências dos domínios em que atua (profissional e familiar) experimenta conflito (Greenhaus & Beutell, 1985). Elevados níveis de conflito trabalho-família são constantemente associados a maiores riscos para a saúde dos colaboradores, baixo desempenho do papel parental, baixa produtividade no trabalho, menor satisfação com a vida, maior ansiedade e tensão relacionada com o trabalho, e menor satisfação conjugal (Greenhaus & Beutell, 1985).

A definição de conflito trabalho-família pressupõe uma relação bidirecional, mais especificamente porque a interferência do contexto familiar com o domínio do trabalho é diferente da interferência do contexto de trabalho com o domínio da família, cada uma possuindo os seus antecedentes e consequências (Byron, 2005). Para além destas duas direções, segundo Greenhaus e Beutell (1985), o conflito pode ser operacionalizado em função do tempo (implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha compitam entre si em termos de tempo, e que o tempo despendido num papel interfira com a disponibilidade de tempo para o outro), tensão (pressão experienciada no desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro, pode levar a irritabilidade, fadiga ou apatia) e comportamento (incompatibilização dos padrões comportamentais específicos de um determinado papel e as expectativas comportamentais de outro) sendo que as duas primeiras dimensões são as mais estudadas, uma vez que existem algumas dificuldades na avaliação do comportamento que origina o conflito trabalho-família.

Uma vez que o conflito entre o trabalho e a família é uma situação em que as exigências do papel do trabalho esgotam os recursos (tempo, energia, entre outros) requeridos para participar no papel familiar (Lapierre & Allen, 2006), indivíduos com maior acesso a apoio social no local do trabalho armazenam recursos psicológicos adicionais

(Bakker & Demerouti, 2007). Estes recursos funcionam como um amortecedor ao stress que permite gerir a tensão existente e proveniente das dificuldades de conciliar trabalho e família. Segundo a teoria da conservação dos recursos (COR; Hobfoll, 1989), os indivíduos lutam para obter ou manter recursos que consideram valiosos, pois a sua perda tem um maior impacto psicológico no indivíduo, do que o ganho dos mesmos. Segundo a premissa chave do modelo *Job Demand-Resources* (Modelo JD-R; Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), a interação entre as exigências do trabalho e os recursos é importante, tanto que a ausência de certos recursos (*e.g.* apoio social) pode suscitar efeitos psicológicos negativos do stress (*e.g.* *burnout*). Quando os indivíduos se sentem apoiados no trabalho, sentem que possuem acesso a ajuda e que são alvos da preocupação dos restantes membros (Cohen & Wills, 1985; Hobfoll, 1989). À medida que percebem maior apoio organizacional, os seus recursos psicológicos e emocionais para lidar com os *stressores* do dia-a-dia aumentam, bem como diminui a perceção de stress (Jex, 1998).

Quando o colaborador possui apoio com vista à gestão das questões relacionadas com a família e o trabalho, pode transferir, através de um mecanismo de *spillover*, estas dinâmicas positivas para o papel familiar, reduzindo assim o conflito entre trabalho-família (Frone, Russell, & Cooper, 1992). No entanto, este apoio organizacional não só amortece o stress das exigências do trabalho, como também ajuda a conservar os recursos tanto no domínio da família como no domínio do trabalho (Allen, 2001), uma vez que fornece apoio para gerir as exigências de ambos os domínios (Hammer et al., 2009). Assim, associado à perceção de maior número de recursos, resultado de um apoio mais específico à conciliação, os colaboradores terão maior probabilidade de se sentir à vontade para partilhar os problemas relacionados com o interface trabalho-família com os seus supervisores. Neste tipo de situações, uma vez que são percebidos como fornecedores de apoio ao interface trabalho-família, estabelecem-se condições que permitem solicitar maior flexibilidade, ou mesmo autonomia, para melhor gerir esta conciliação. Isto permite uma maior sensação de controlo das exigências trabalho-família e perceção de que tem mais recursos para gerir os conflitos (Kossek et al., 2011). Realmente existe uma valorização do bem-estar do indivíduo não só no contexto de trabalho, como também no domínio familiar.

No que diz respeito ao apoio organizacional associado ao papel profissional, uma cultura organizacional e um supervisor apoiante à conciliação trabalho-família associam-se negativamente ao conflito entre estes dois domínios (Voydanoff, 2004; 2005). Neste sentido, uma cultura de apoio à conciliação trabalho-família é fulcral nas organizações modernas,

uma vez que contribui para o seu sucesso e para o sucesso da vida pessoal do colaborador (Kossek & Ozeki, 1998). Deste modo, para além de fomentar o equilíbrio entre a esfera do trabalho e da família, o conflito e os aspetos negativos associados são reduzidos (O'Driscoll et al., 2003).

5. Recuperação do stresse do trabalho

O trabalho nas organizações modernas é bastante exigente. Os indivíduos enfrentam uma elevada carga de trabalho, associada a exigências cognitivas e emocionais. Para além disso, vivenciam insegurança quanto ao seu posto devido à constante adaptação exigida pelas mudanças vividas (American Psychological Association, APA, 2013; Casey, 2012). Resultantes desta situação, existem diferentes tipos de *stressores*, sendo os mais estudados os relacionados com a tarefa (*e.g.*, pressão e excesso de trabalho, complexidade), com o papel desempenhado (*e.g.*, conflito e ambiguidade de papéis) e com o contexto social (*e.g.*, violência, assédio, abuso de poder) (Sonnentag & Fritz, 2014). Estes *stressores* originam reações de tensão que incluem: respostas fisiológicas, como o aumento do batimento cardíaco e pressão arterial; reações psicológicas, como afeto negativo e fadiga; e reações comportamentais, como por exemplo uma discussão com um colega de trabalho. Mesmo após o indivíduo afastar-se do *stressor* ou do contexto que o originou, este persiste ao longo do tempo (Sonnentag & Fritz, 2014). Neste sentido, a investigação mostrou a importância da recuperação do stresse do trabalho para o bem-estar psicológico e saúde do indivíduo, bem como para o envolvimento do indivíduo (Bakker, 2011; Fritz et al., 2010; Sonnentag et al., 2012). Recuperar do trabalho refere-se ao processo em que um indivíduo se afasta temporariamente das exigências do trabalho e dos seus *stressores*, para restaurar recursos perdidos durante o trabalho (Meijman & Mulder, 1998). De acordo com a teoria da conservação de recursos, previamente referida, obter recursos é um mecanismo chave através do qual o bem-estar de um indivíduo é potenciado (Hobfoll, 2002). A capacidade de conciliar com sucesso diferentes papéis requer uma disponibilidade de recursos, tais como, tempo, energia, afeto, entre outros. Segundo Hobfoll (1989), os indivíduos encontram-se motivados a manter e proteger esses recursos de modo a potenciá-los. Recuperar implica, assim, recolher recursos durante as atividades que ocorrem fora do local de trabalho, em que muitas dessas atividades poderão então ocorrer no contexto familiar (Sonnentag & Fritz, 2007). As experiências de recuperação podem assumir uma variedade de formas, sendo que

na presente investigação será considerado o distanciamento psicológico, uma vez que estudos têm destacado o seu papel na recuperação de recursos e aumento do bem-estar do colaborador (Bakker, 2011; Fritz et al., 2010; Sonnentag et al. 2012).

O distanciamento refere-se à experiência em que o indivíduo se desliga dos pensamentos relacionados com o trabalho, durante o tempo em que não está a trabalhar (Etzion et al., 1998). A separação mental do domínio do trabalho estabelece um estado que permite o reabastecimento de recursos, uma vez que a mera distanciação física do trabalho não é suficiente para reduzir a tensão experienciada (Sonnentag, 2012). O envolvimento com experiências de recuperação específicas durante o tempo em que o indivíduo não se encontra no trabalho pode suspender a perda de recursos associada a fatores de stresse do trabalho, bem como construir novos recursos (por exemplo, energia), ajudando a restaurar reservas esgotadas (Sonnentag & Fritz, 2014). Segundo Sonnentag e Fritz (2007) a recuperação do trabalho ocorre quando as exigências deixam de ser feitas no mesmo sistema funcional em que acontecem no trabalho. Este distanciamento pode ser caracterizado pela ausência de algo, por exemplo, a ausência de pensamentos sobre o trabalho durante o horário pós-laboral, implicando um afastamento de pensamentos e atividades relacionadas com o trabalho (idem). Como também pela presença de algo, através do envolvimento mental com outra qualquer área desde um *hobby*, atividades familiares, outras preocupações, entre outras (Sonnentag & Fritz, 2014). Para além disso, é defendido que o distanciamento psicológico do trabalho pode ajudar a amenizar os efeitos do conflito trabalho-família no bem-estar. Efetivamente, quando as pessoas sentem que o trabalho deixa pouco tempo para responder às responsabilidades da família, é importante, quando em casa, desligar do trabalho e focar noutro tipo de atividades (ibidem). O distanciamento psicológico permite aos indivíduos focarem-se em outros tipos de pensamentos e atividades, o que pode ajuda-los a sentir mais relaxados e reconectados com a família e amigos.

De facto, a investigação mostra que a recuperação está negativamente associada ao conflito trabalho-família (Moreno-Jiménez et al., 2009). Níveis maiores de distanciamento psicológico estarão associados a menor níveis de conflito (Demsky, Ellis & Fritz, 2014). Apesar dos poucos estudos na literatura relacionada com o conflito trabalho-família focarem nos conceitos relacionados com a recuperação, um estudo longitudinal levado a cabo por Jansen, Kant, Kristensen, e Nijhuis (2003) mostrou que o conflito trabalho-família encontra-se associado a maiores níveis de fadiga e, conseqüentemente, maior necessidade de efetuar uma boa recuperação. Efetivamente, a falta de recursos pode ter um impacto negativo fora

do domínio trabalho, uma vez que os indivíduos possuem recursos insuficientes para lidar com as tarefas e interações do domínio pessoal (Demskey et al., 2014).

Como indica a literatura, o apoio da organização, seja na figura do supervisor ou da cultura organizacional fornece recursos para a conciliação, não só porque existe uma crença que o empregador se preocupa com o desempenho eficaz do colaborador em ambos os papéis, como promove a utilização de medidas que auxiliem essa gestão (Kossek et al., 2011). Assim, o apoio organizacional funciona como mais um recurso que providencia um ambiente de trabalho positivo que transparece preocupação pelo bem-estar dos colaboradores (Macey & Schneider, 2008). Deste modo, espera-se que ao existir mais apoio organizacional, ou seja, mais recursos, exista menos dificuldades na conciliação, menor conflito trabalho-família e por sua vez, maior recuperação do trabalho.

6. Casais de duplo-emprego com filhos: processos de *crossover*

Com o crescente número de casais de duplo-emprego, a maioria dos colaboradores terá um/a companheiro/a também empregado/a, evidenciando-se a questão da conciliação de papéis para ambos os elementos do casal. No que diz respeito ao estatuto parental em casais de duplo-emprego, este é um fator importante no modo como é feita a gestão da conciliação entre o domínio familiar e o profissional. O nascimento de um filho é acompanhado de mudanças na rotina dos indivíduos, bem como maiores responsabilidades e exigências, com elevado investimento emocional (Canavarro, 2001). O homem e a mulher adquirem um novo papel, muitas vezes acompanhado de maior tensão conjugal devido à redução de tempo para o casal enquanto tal (ibidem). À luz da perspectiva do conflito de papéis, a adaptação à parentalidade pode, efetivamente, resultar num desequilíbrio. Segundo Nomaguchi e Milkie (2003), por um lado a parentalidade promove o crescimento pessoal, o autoconceito e ativa laços sociais, por outro, aumenta a tensão e insatisfação com a vida, comparativamente aos indivíduos sem filhos.

Reforçando a coexistência de atitudes de género quer tradicionais quer modernas na nossa sociedade, após o nascimento de um filho, os papéis de género tornam-se mais tradicionais (Katz-Wise, Priess, & Hyde, 2010), e as mulheres tendem a assumir maior responsabilidade pelo cuidado dos filhos. Efetivamente, é mais recorrente as mulheres desinvestirem nas suas carreiras devido a dificuldades ou mesmo incompatibilidade na tarefa da conciliação (Milkie & Peltola, 1999). Aliás, uma das estratégias de conciliação reportada

pelos homens é o desinvestimento profissional da parceira (Matias et al., 2011). De facto, apesar de ser indiscutível a presença da mulher no mercado de trabalho português, perante o nascimento de um filho, prevalece de modo consensual, a noção que será a mulher a abdicar profissionalmente (Aboim, 2010). À semelhança da divisão de tarefas, existem elevadas expectativas para a participação dos homens, neste caso, no cuidado dos filhos, embora o contributo atual seja bastante limitado no contexto português (Amâncio, 2007). O desinvestimento por parte da mulher no seu papel profissional pode não permitir a concretização efetiva da conciliação, uma vez que se revela um fator adicional à sobrecarga experienciada (Matias & Fontaine, 2011).

Em famílias que possuam filhos, à medida que a idade da criança mais nova vai aumentando, o conflito diminui, pois esta torna-se menos dependente (Ten Brummelhuis, Van der Lippe, & Kluwer, 2009). Efetivamente, a maioria dos estudos centra-se na vivência de pais de crianças pequenas, considerando os adolescentes como elementos passivos, contudo estes contribuem de forma mais ou menos direta para a dinâmica dos seus pais e experiências de conciliação. Segundo Jaffe (1998), na adolescência há um desejo evidente de maior autonomia e independência, o que pode significar afastamento dos pais e procura de interações com os pares. Trata-se também de um período em que as reações emocionais aos eventos stressantes são mais proeminentes (Erikson, 1968; Jaffe, 1998; Steinberg, 2001). Os adolescentes têm uma tendência progressiva para desobediência e desidealização dos pais (idem). De acordo com o ciclo de vida familiar (Carter & McGoldrick, 2005), as famílias com adolescentes enfrentam a necessidade de uma reorganização interacional e um reajustamento da relação entre pai/mãe e filho. É, também, no contexto familiar que se dá o desenvolvimento e a construção da identidade do adolescente, onde são tomadas decisões e partilhadas responsabilidades com repercussões no modo como é feita a gestão entre o domínio familiar e profissional por parte dos pais (Jaffe, 1998). Neste sentido é pertinente um foco da investigação nos vários desafios de que a família é alvo, que emergem à medida que os filhos vão crescendo e atravessam a fase da adolescência. Assim, neste estudo, a população alvo serão casais de duplo-emprego com filhos adolescentes, com idades compreendidas entre os treze e os dezoito anos.

Efetivamente, o estatuto parental do indivíduo importa na análise da conciliação trabalho-família, mas importa também o estatuto do cônjuge face ao trabalho, e no caso de casais de duplo-emprego é pertinente analisar, o modo como a vivência de cada um influencia a conciliação trabalho-família do parceiro, numa lógica de influência recíproca – processos de *crossover* (Westman, 2001). De facto, as emoções negativas e stresse

experienciados por um elemento podem ser causados não apenas pelo trabalho do próprio e pelas suas exigências familiares, mas também pela transmissão da vivência do parceiro. A investigação sobre a transmissão de emoções entre parceiros confirma que as exigências do trabalho e stresse num parceiro, podem aumentar o stresse no outro (Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005; Demerouti et al., 2005; Westman, 2001). A investigação indica que existe um processo de transmissão direto do stresse de um parceiro para o outro, em que a tensão de um produz uma reação empática no outro, devido à intimidade presente na natureza da relação (Pavett, 1986; Riley & Eckenrode, 1986; Westman 2001). Assim, um dos elementos da díade partilha os sentimentos do outro e experiencia a tensão como se fosse sua (Crossfield, Kinman & Jones, 2012). Esta transmissão pode também ser atribuída ao facto de ambos partilharem o mesmo ambiente, inclusive os mesmos eventos negativos e stressantes (Westman & Vinokur, 1998).

Nos casais de duplo-emprego, uma vez que estes indivíduos reúnem com o seu significativo após o trabalho, são um contexto único para a investigação sobre os processos de recuperação. Nesta tipologia de casal, por oposição aos casais de único-emprego que possuem uma divisão mais delimitada dos papéis familiar e profissional, é maior a necessidade de coordenação para que ambos possam recuperar física e psicologicamente após o trabalho (Saxbe, Repetti, & Graesch, 2011). Por exemplo, o facto de um dos membros do casal experienciar mais exigências a nível do trabalho pode limitar o tempo que podem passar juntos, o que por sua vez pode causar sentimentos negativos como pressão, stresse e exaustão emocional (Demerouti et al. 2005). Assim, é pertinente analisar como conseguem desprender-se, com eficácia, do stresse resultante do trabalho enquanto lidam com as exigências do trabalho e família (Ten Brummelhuis, Haar, & Van der Lippe, 2010). Segundo a teoria da conservação de recursos (Hobfoll, 1989), os significativos (por exemplo, o cônjuge) são a fonte mais saliente de apoio e, de modo similar, a perspetiva dos recursos trabalho-família (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012) sugere que o apoio do cônjuge é um importante recurso, que possui maior duração do que outros recursos transitórios (como por exemplo, o humor positivo). Dado que os casais de duplo-emprego muitas vezes experienciam exaustão devido ao conflito trabalho-família (Bakker et al., 2008), cada parceiro pode, por vezes, possuir recursos psicológicos limitados disponíveis para se envolver em atividades de lazer que promovem a recuperação. Nestes casos, o apoio do cônjuge pode facilitar o envolvimento do outro em atividades que promovem a recuperação (Park & Fritz, 2015). Se um dos membros tiver dificuldades, o outro que se encontra mais motivado pode providenciar apoio à recuperação. Deste modo, a existência de apoios por

parte de um dos cônjuges pode auxiliar não só a recuperação do próprio, mas também a recuperação do outro cônjuge (ibidem).

Estudos que procuram relacionar os efeitos de *crossover* e diferenças de gênero não têm sido conclusivos. No entanto, de acordo com a teoria dos papéis de gênero, o domínio da família, por comparação com o domínio profissional, será o mais importante para as mulheres (Ten Brummelhuis et al., 2010). Por outro lado, os homens são perspetivados como mais responsáveis pelo domínio profissional, atribuindo eles próprios um maior valor ao mesmo (idem). Contudo, como já verificamos as mulheres tendem a acumular as suas atividades profissionais com a maior responsabilidade pela execução de tarefas familiares, sendo que esta acumulação de papéis origina um maior conflito, maior stresse e maior tensão para as mulheres (Marshall & Barnett, 1993; Hill, 2005), o que pode determinar que homens e mulheres façam uso de diferentes estratégias para lidar com as exigências colocadas pela conciliação (Matias & Fontaine, 2011). Efetivamente, estas tendem a usar estratégias relacionadas com a divisão de tarefas em casa e com o uso de estruturas de apoio à infância como creches, recorrendo também à ajuda de familiares e efetuando mais cedências que os homens na sua carreira profissional (Matias et al., 2010). Dada a necessidade de maiores apoios à conciliação por parte das mulheres, podemos esperar que os apoios a ela dirigidos tenham efeitos não só nos seus próprios indicadores de conflito e recuperação, mas também nos dos seus companheiros.

As mulheres, dado o maior envolvimento com as tarefas relacionadas com a família, parecem ser mais suscetíveis ao stresse de outros membros da família (Westman, 2001), realizando um maior esforço para apoiar o parceiro em stresse na sua recuperação, acabando assim por não investir na sua própria recuperação, aumentando os seus próprios índices de stresse. Poderíamos assim esperar que os efeitos de *crossover* seriam mais intensos para as mulheres, sendo que os apoios recebidos por elas possam afetar mais os índices de conflito e recuperação dos seus parceiros do que os apoios recebidos por eles. Efetivamente, se considerarmos que as mulheres têm uma participação mais ativa no domínio familiar, no envolvimento com tarefas domésticas e de cuidado dos filhos, os apoios organizacionais por elas percecionados poderão ter maior relevância do que quando percecionados pelos seus companheiros.

Capítulo II: Estudo Empírico

1. Objetivos e hipóteses do estudo

O presente estudo tem como objetivo perceber de que forma o conflito trabalho-família tem um papel mediador na relação entre o apoio organizacional e a recuperação em casais de duplo-emprego com filhos adolescentes, com idades compreendidas entre os treze e os dezoito anos. No apoio organizacional foram consideradas, isoladamente, as dimensões do apoio do supervisor e a perceção de uma cultura organizacional apoiante, representadas na descrição das hipóteses que se segue pela letra a e b, respetivamente. A recuperação, por sua vez, foi considerada apenas na forma de distanciamento psicológico.

Como referido previamente, no presente estudo a díade é a unidade de análise, uma vez que é um contexto único de interação que reflete não apenas as características do indivíduo, mas o seu sistema interpessoal. Consequentemente, definimos três objetivos específicos para a análise da associação entre o apoio, o conflito trabalho-família e a recuperação, nomeadamente (1) analisar os efeitos de ator, onde o apoio recebido por um elemento da díade afeta o seu conflito-trabalho-família (variável mediadora) e recuperação (variável dependente); (2) analisar efeitos de parceiro, onde o apoio organizacional de um elemento da díade afeta o conflito trabalho-família e recuperação do parceiro e (3) analisar efeitos de género, onde a associação entre as variáveis propostas pode ter diferentes intensidades quer se trate de efeitos nos homens, ou nas mulheres.

Com base nos objetivos específicos expostos e na literatura revista, avançamos as seguintes hipóteses de investigação:

Efeitos de ator: De acordo com a revisão teórica efetuada, espera-se que o apoio organizacional, nomeadamente apoio do supervisor ou cultura organizacional apoiante se associe direta e positivamente à recuperação (H1a; H1b). Prevê-se, ainda, que a relação entre apoio e recuperação seja mediada pelo conflito trabalho-família (H2a; H2b). Esta mediação será suportada pelo efeito direto e negativo do apoio no conflito trabalho-família (H3a; H3b) e pelo efeito direto e negativo do conflito trabalho-família na recuperação (H4; H4).

Efeitos de parceiro: Uma vez que os casais de duplo-emprego revelam-se um contexto único para análise de relações diádicas, esperamos que o apoio recebido por um dos membros do casal, possa se associar ao conflito trabalho-família e à recuperação do parceiro. Deste modo, espera-se que o apoio organizacional obtido por um dos membros da

diade reduza o conflito trabalho-família do parceiro (H5a; H5b) e promova a sua recuperação (H6a; H6b). Prevê-se, ainda, que elevados níveis de conflito trabalho-família de um dos elementos da diade, reduzam a recuperação do parceiro (H7).

Efeitos de género: Uma vez que as mulheres são alvos de maiores dificuldades e exigências na conciliação trabalho-família e que as tarefas familiares são ainda da sua responsabilidade (Fontaine et al., 2007), os apoios à conciliação poderão ser mais relevantes quando percecionados por elas, pelo que esperamos verificar um padrão diferencial de género. Nomeadamente, esperamos que a obtenção de apoio organizacional por parte das mulheres apresente uma associação mais intensa com os níveis de conflito trabalho-família (H8a; H8b) e recuperação dos parceiros (H9a; H9b) do que o inverso. Prevê-se ainda que a associação entre os níveis de conflito trabalho-família da mulher e a recuperação do parceiro seja superior à associação entre os níveis de conflito do homem e a recuperação da parceira (H10). Ver figura I e II para uma melhor análise das hipóteses postuladas.

2. Método

2.1 Processo de seleção e recolha da amostra

O presente estudo encontra-se inserido no âmbito do Projeto “Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas” que procura compreender o modo como os indivíduos articulam os múltiplos papéis que desempenham e qual a influência no bem-estar dos seus filhos. Como analisado em diversos estudos, é nas famílias de duplo-emprego que se verificam maiores desafios ao nível da conciliação das exigências entre o domínio profissional e familiar. Esta questão torna-se mais pertinente quando estas famílias possuem filhos, emergindo desafios à medida que os mesmos vão crescendo e atravessam a fase da adolescência. Deste modo, para a constituição da amostra definiu-se *a priori* um conjunto de critérios de seleção, tais como: ambos os elementos do casal deviam coabitar e encontrar-se a exercer uma atividade profissional remunerada possuindo, pelo menos, um filho/ uma filha com idade compreendida entre os treze e os dezoito anos. Assim, a amostra desta investigação pode ser definida como uma amostragem não probabilística, ou por conveniência, composta por participantes que se inserem nos critérios mencionados anteriormente. Este método, apesar de não assegurar a representatividade dos resultados é adequado ao carácter exploratório do estudo (Reis, 2008).

O projeto de investigação e, consequentemente, o presente estudo obteve parecer positivo da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (cf. Anexo A), bem como parecer favorável da Comissão Nacional de Proteção de Dados (cf. Anexo B).

Após a recolha dos pareceres referidos, procedeu-se ao contacto com vinte e oito instituições de ensino, centros de estudo e grupos desportivos localizados na região do grande Porto e na ilha da Madeira. Este contacto foi realizado por diferentes vias, tais como correio eletrónico, contacto telefónico e presencial. Das entidades contactadas, um clube desportivo ($n=22$) e uma escola de segundo e terceiro ciclo ($n=180$) acederam a participar. Após obtenção de autorização por parte dos diretores das respetivas instituições a abordagem aos participantes foi efetuada por duas vias principais: por via dos próprios pais ou por via dos adolescentes. No primeiro contacto com os potenciais participantes, esclareceram-se os objetivos do estudo, qual a forma de participação e foi garantida a confidencialidade e o anonimato dos dados obtidos. Quando os pais acediam à participação, era-lhes entregue um envelope contendo três questionários e três consentimentos informados (cf. Anexo C): um para o pai, outro para a mãe e outro para o filho adolescente. Nos casos em que o contacto foi direto com os adolescentes, a informação relativa ao estudo foi primeiramente disponibilizada num folheto informativo contendo os contactos da equipa de investigação para o esclarecimento de dúvidas (cf. Anexo D). Só após devolução desse folheto com autorização dos pais, foi disponibilizado a cada família participante o envelope contendo os questionários e respetivos consentimentos. Os pais foram instruídos no sentido de preencher os seus questionários separadamente. Todos os questionários foram devolvidos em envelope fechado diretamente ao investigador ou, em alguns casos, diretamente ao professor/treinador que, posteriormente, os entregou à equipa de investigação. Outra via de recrutamento ocorreu ainda por conveniência, através da rede de contactos dos investigadores envolvidos no projeto ($n= 50$). A taxa de resposta ao questionário foi de 80.6%.

Para corresponder aos objetivos do presente estudo, somente os questionários dos dois elementos do casal foram considerados ($n= 252$). Eliminaram-se as famílias em que somente um dos membros do casal participou ($n=14$); em que um dos elementos se encontrava desempregado ($n = 13$) e aquelas em que um dos participantes não respondeu à totalidade dos itens de uma das escalas de medida ($n = 29$). Assim, a amostra final do estudo é composta por 196 casais, cujos elementos possuem idades compreendidas entre os 31 e os 62 anos ($M = 45.71$, $DP = 5.09$). Os casais da amostra mantêm uma relação conjugal ao longo de um período mínimo de 120 meses (aproximadamente 10 anos) e um máximo de

441 meses (aproximadamente 37 anos) ($M = 251.34$ (aproximadamente 21 anos), $DP = 55.90$ (5 anos)); 14.2% da amostra tem um filho, 66.1% tem dois, 19.6% têm três ou mais filhos; com uma média de idades de aproximadamente 15 anos ($M = 14.97$; $DP = 3.35$) (cf. Quadro 7).

A maior parte dos pais da amostra completou apenas o ensino básico (Homens: 57.5%; Mulheres: 40.4%), sendo que há mais mulheres do que homens com formação académica de nível superior (Homens: 19.2%; Mulheres: 29.0%). Quanto à **situação profissional** encontramos as mulheres todas empregadas ($n = 192$), enquanto nos homens encontramos um que sobrepunha o estudo (0.5%) e o trabalho e outro a beneficiar de baixa médica (0.5%) (cf. Quadro 8). Em termos de **tempo de trabalho**, tanto homens como mulheres encontravam-se maioritariamente a trabalhar a tempo inteiro (Homens: 93.9%; Mulheres: 90.0%) e em **horário fixo** (Homens: 79.7%; Mulheres: 72.4%) (cf. Quadro 8).

Relativamente ao regime de emprego, a maior parte da amostra, independentemente do sexo, beneficia de um **contrato de trabalho efetivo** (Homens = 65.6%; Mulheres = 70.1%), numa **empresa de pequena dimensão** (Homens = 53.7%; Mulheres = 44.9%) (cf. Quadro 8).

2.2 Instrumentos

Previamente à administração dos questionários aos participantes, este foi submetido a reflexões faladas com voluntários que se enquadravam nos critérios de participação no estudo, ou seja, encontravam-se a trabalhar e possuíam pelo menos um/a filho/a com idades compreendidas entre os treze e os dezoito anos. Este procedimento teve como intuito ajustar a linguagem utilizada e corrigir ambiguidades para uma compreensão inequívoca dos itens. As reflexões faladas originaram algumas reformulações nos itens do questionário, assegurando assim a adequação dos mesmos aos respondentes.

A recolha de dados foi efetuada através de um questionário com duas versões idênticas, uma masculina e outra feminina (cf. Anexo F). O questionário era composto por uma folha de rosto onde era descrito o tema e objetivos da investigação, de novo garantida a confidencialidade e anonimato, bem como o carácter voluntário da participação. De seguida caracterizava-se a conciliação trabalho-família, o contexto profissional e familiar do participante, características individuais e sociodemográficas.

2.2.1 Apoio do supervisor

Com o intuito de avaliar em que medida os participantes sentem que o seu/sua supervisor/a os apoia nos seus esforços para conciliar o domínio profissional e familiar, elaborou-se, com base na literatura, um instrumento breve composto por três itens, respondidos numa escala de Likert de cinco pontos desde *Discordo Totalmente* (1) a *Concordo Completamente* (5) (e.g., “O meu supervisor/chefe mostra-se muito compreensivo/a em relação à minha situação (por exemplo, na distribuição do trabalho, na marcação de férias, etc.)”) (cf. Quadro 1). Na presente amostra, a consistência interna deste indicador revelou-se próximo do aceitável ($\alpha = .65$) (cf. Quadro 10).

2.2.2 Cultura organizacional apoiante

Para avaliar a perceção dos respondentes sobre o apoio dado à vida familiar pela organização em que desempenham funções, traduzida para português por Chambel (2009) da escala unidimensional *Family Supportive Organization Perception* de Allen (2001). Foram utilizados os catorze itens que compõem a versão adaptada da escala de Allen (2001), respondidos numa escala de Likert de cinco pontos, desde *Discordo Totalmente* (1) a *Concordo Completamente* (5). Onze itens são recodificados para que pontuações mais altas correspondam a perceções mais positivas quanto ao suporte da organização à conciliação trabalho-família (e.g., “O trabalho deve ser uma prioridade na vida de uma pessoa” – item recodificado) (cf. Quadro 2). Na presente amostra, a consistência interna deste indicador revelou-se aceitável ($\alpha = .68$) (cf. Quadro 10).

2.2.3 Conflito trabalho-família

Para avaliar este constructo usou-se a escala multidimensional *Work Family Conflict Scale* de Carlson, Kacmar e Williams (2000) na sua versão portuguesa, validada por Vieira, Lopez e Matos (2014). No presente estudo utilizaram-se sete itens relativos à direcção trabalho-família, incluindo indicadores de conflito em termos de tempo, tensão e comportamento (e.g., “O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria”) (cf. Quadro 3). Todos os itens deveriam ser respondidos numa escala de Likert de cinco pontos desde *Discordo Totalmente* (1) a *Concordo Completamente* (5). Na presente amostra, a consistência interna deste indicador, avaliada através do alfa de Cronbach, revelou-se muito boa ($\alpha = .88$) (cf. Quadro 10).

2.2.4 Distanciamento psicológico do trabalho

O distanciamento psicológico do trabalho foi avaliado tendo por base a subescala com a mesma designação do questionário multidimensional *Recovery Experience Questionnaire* de Sonnentag & Fritz (2007), traduzida para português por Gonçalves (2015). Como referido previamente, a escolha desta dimensão deve-se ao facto de o distanciamento psicológico ser um aspeto crucial em qualquer experiência de recuperação (Sonnentag & Fritz, 2007). Composta por quatro itens, esta subescala pretende captar a capacidade do indivíduo se abster de atividades relacionadas com o trabalho e de mentalmente se desligar do mesmo durante o seu tempo livre. (e.g., “Após o final de um dia de trabalho, eu esqueço-me do trabalho”) (cf. Quadro 4). Os itens desta subescala foram respondidos numa escala de Likert de cinco pontos, desde *Discordo Totalmente* (1) a *Concordo Completamente* (5), apresentando um índice de consistência interna muito bom ($\alpha = .83$) (cf. Quadro 10).

2.2.5 Práticas de conciliação do trabalho e da família

Utilizou-se uma adaptação de Chambel e Santos (2009) da listagem de práticas de apoio à conciliação usadas pelas organizações *Benefit Availability and Use*, anteriormente utilizada por Allen (2001). Esta lista continha dez práticas, agrupadas em duas categorias: a) práticas de flexibilidade - horário de trabalho flexível, semana de trabalho comprimida (as mesmas horas de trabalho semanal em menos dias), trabalho a partir de casa ou teletrabalho e trabalho em tempo parcial; b) práticas de suporte no cuidado de dependentes - creches/jardins de infância no local de trabalho, subsídios de apoio à infância, serviços de informação/encaminhamento sobre creches/jardins de infância, licença maternidade paga, licença paternidade paga e cuidado de idosos. Na adaptação de Chambel e Santos (2009) foram retiradas as licenças de maternidade e paternidade porque estas duas práticas de conciliação são obrigatórias na lei portuguesa, não podendo, assim, ser utilizadas para diferenciar os participantes ou as organizações. Para cada item o respondente devia assinalar se as práticas estavam disponíveis na organização na qual desempenha funções, e se usufrui das mesmas, registando 0 se Sim, e 1 se Não. Para cada participante foi calculada a média de práticas de conciliação disponibilizadas pela organização na qual trabalhava, bem como a distribuição do uso das mesmas por sexo, face à sua disponibilidade (cf. Quadro 5).

2.2.6 Questionário sociodemográfico

Com o intuito de caracterizar os participantes da amostra, foram ainda efetuadas questões relativas a idade, escolaridade, estado civil, duração da relação conjugal, número e

idades dos filhos, situação profissional dos participantes, número de horas de trabalho por semana, o regime de emprego, horários e a dimensão da empresa em que desempenham funções (cf. Anexo E)

2.3 Procedimentos de análise de dados

As análises preliminares dos dados foram realizadas com recurso ao programa IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 21. Após confirmar a aleatoriedade dos dados omissos a partir do teste de Little (1988), procedeu-se à imputação dos dados através do procedimento *Expectation Maximization*. Realizaram-se as análises preliminares de correlação bivariada de Pearson entre as diferentes variáveis alvo do estudo e comparação de médias para amostras dependentes, com uso do *Teste T* para amostras emparelhadas. Recorreu-se, ainda, ao uso do teste de independência de qui-quadrado para análise da distribuição do uso de medidas de apoio organizacional por sexo.

Para a testagem das hipóteses recorreu-se ao programa de análise de equações estruturais, AMOS (*Analysis of Moment Structures*), versão 24. As hipóteses de estudo pressupõem um modelo de *Actor – Partner Interdependence Mediation Model (APIMeM)* que permite analisar a mediação em díades através da estimação tanto de efeitos de ator e parceiro. Este modelo pretende testar o papel mediador do conflito trabalho-família para ambos os membros do casal, na associação entre o apoio da organização (apoio do supervisor e perceção de uma cultura organizacional apoiante) e o distanciamento psicológico. Consequentemente, no presente estudo foram testados dois modelos diferentes, uma vez que existem dois preditores distintos, um modelo para o efeito preditor do apoio do supervisor e um outro para a perceção de cultura organizacional apoiante. Os modelos propostos foram testados usando o Método da Máxima Verosimilhança (Arbuckle, 2006). O uso do método de equações estruturais para a testagem do modelo APIMeM permite considerar a não independência dos dados oriundos dos dois elementos de um casal, analisar de forma integrada efeitos de ator e parceiro e, ainda, estimar quer efeitos diretos, quer indiretos para verificar as hipóteses de mediação.

Numa primeira etapa, foi testado o ajustamento dos dois modelos propostos recorrendo-se aos seguintes indicadores: comparative fit index (CFI), rácio entre χ^2/gl , e o root mean square error of approximation (RMSEA). Segundo Schweizer (2010), quando o rácio χ^2/gl é menor que 2, verifica-se o bom ajustamento do modelo, quando menor que 3, o ajustamento do modelo é aceitável. Quanto aos valores de CFI, se enquadrados entre .90 e

.95, devemos considerar o ajustamento aceitável, e se entre .95 e 1.00, bom. Por fim, para valores de RMSEA superiores a .08, o ajustamento do modelo será considerado medíocre, entre .05 e .08, bom e, inferior a .05, muito bom. Devido ao tamanho da amostra ($N = 196$) e ao número de parâmetros a ser estimados, todas as variáveis foram consideradas como variáveis observadas.

Numa segunda etapa, e de modo a testar as hipóteses relativas a relações diferenciadas em função do género, a invariância de género entre as trajetórias foi testada através da comparação de modelos aninhados, nos quais as trajetórias equivalentes foram constritas à igualdade, i.e. a trajetória entre o apoio do supervisor do homem e o conflito trabalho-família do homem (efeito ator) e a trajetória entre o apoio do supervisor da mulher e o conflito trabalho-família da mulher (efeito ator) foram constritas à igualdade, tendo-se procedido de forma equivalente para as restantes trajetórias de ator. Para os efeitos de parceiro, e de forma semelhante, a trajetória do apoio do supervisor do homem para o conflito trabalho-família da mulher e a trajetória do apoio do supervisor da mulher para o conflito trabalho-família do homem foram constrangidas à igualdade e assim sucessivamente para as restantes trajetórias. Modelos com e sem esta constrição são comparados através da análise do teste de diferença de qui-quadrado, um teste de diferença não significativo é evidência de uma equivalência entre os modelos, pelo que se podem assumir as equivalências nas trajetórias (Gonzalez & Griffin, 2001).

As trajetórias que se mostraram equivalentes entre homens e mulheres foram assim constritas à igualdade antes da testagem da significância dos efeitos indiretos na terceira e última etapa. Estes efeitos foram testados com recurso ao procedimento de reamostragem por *bootstrapping*. Este procedimento é recomendado relativamente ao teste de Sobel (1982) ou outras abordagens convencionais devido ao seu poder estatístico (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004). Assim, a amostra foi repetida 2000 vezes (com reposição) e foram calculados os intervalos de confiança a 95%. Um efeito indireto é considerado significativo se o valor de zero não estiver contido no intervalo de confiança.

3. Apresentação dos Resultados

3.1 Resultados preliminares

O quadro 11 apresenta as médias, desvios padrão e correlações entre todas as variáveis do modelo. Verificou-se diferenças significativas apenas entre uma das dimensões do apoio,

a cultura organizacional apoiante, que apresentou uma diferença de médias entre homens e mulheres, sendo este tipo de apoio mais elevado nas mulheres. Os valores do conflito apresentaram-se médios não revelando diferenças significativas entre homens e mulheres. Torna-se, ainda, pertinente analisar as médias da recuperação, uma vez que assumem valores baixos, indicando que os casais não estão a conseguir distanciar-se psicologicamente do trabalho e, consequentemente, recuperar (cf. Quadro 11).

O apoio do supervisor e uma cultura organizacional apoiante mostraram-se negativamente associados ao conflito trabalho-família de ambos os membros do casal. Ainda no que diz respeito aos efeitos de ator, o conflito trabalho-família dele revelou-se negativamente associado à sua recuperação. No caso da mulher, não se verificou associações significativas entre o conflito trabalho-família e a sua recuperação. Os resultados não indicaram associações significativas para ambos os membros do casal entre o apoio do supervisor e a cultura organizacional apoiante com a recuperação.

Quanto aos efeitos de parceiro, não se verificaram associações significativas entre o apoio do supervisor e a cultura organizacional apoiante com o conflito trabalho-família, com a exceção do resultado que indica que o apoio do supervisor rececionado por ela encontra-se negativamente associado à recuperação dele. Também não se verificaram associações significativas entre o conflito trabalho-família de um cônjuge e a recuperação do outro, bem como entre o apoio, nas suas duas dimensões, e a recuperação.

A análise do número de medidas disponibilizadas nas organizações em que os membros do casal desempenham funções, indicou-nos que a maioria dos homens possui acesso a uma medida de apoio à conciliação entre o domínio trabalho e família (28.8%), enquanto a maioria das mulheres da amostra não possui acesso a nenhuma medida (32.9%). Pela análise do quadro 9 verificamos que, para ambos os sexos, a medida com maior utilização é o *horário flexível* seguido da *Semana de trabalho comprimida* e do *Trabalho a partir de casa*.

A análise de associação de Qui-quadrado (χ^2) entre o uso de medidas de apoio à conciliação disponibilizadas pelo local de trabalho e o género do participante não revelou associações estatisticamente significativas (cf. Quadro 9).

3.2 Efeitos diretos e indiretos do apoio do supervisor no conflito trabalho-família e na recuperação

O modelo apresentado na figura I relativo ao apoio do supervisor com todas as trajetórias diretas e indiretas entre as variáveis do estudo foi ajustado aos dados. De forma a simplificar o modelo testou-se se a invariância de género nas trajetórias equivalentes de efeitos ator e parceiro, comparando-se modelos com estimativas livres com modelos com restrições nos efeitos de ator e nos efeitos de parceiro, tal como exposto na secção de procedimento de análise de dados.

Para o modelo relativo ao apoio do supervisor, verificou-se que o modelo com restrições nas trajetórias de parceiro não diferia significativamente do modelo livre ($\Delta \chi^2 (3) = 2.411, p = .492$), mas o modelo com restrições nas trajetórias de ator diferia significativamente do modelo livre ($\Delta \chi^2 (3) = 8.721, p = .033$). Uma análise de quais as trajetórias que se diferenciavam permitiu verificar que a trajetória de ator entre o apoio do supervisor e o conflito trabalho-família do homem e a trajetória de ator entre o apoio do supervisor e o conflito trabalho-família da mulher são diferentes entre si ($\Delta \chi^2 (1) = 4.344, p = .037$); Deste modo, um modelo final com as trajetórias de parceiro constritas à igualdade e com a trajetória de ator acima identificada livre e as restantes constritas à igualdade foi testado mostrando um bom ajustamento ($\chi^2_{(5)} = 6.537; p = .257; \chi^2/df = 1.307; CFI = .979; RMSEA = .040$) e explicando cerca de 2.8% da variância nos indicadores de conflito trabalho-família do homem, 11.5% da variância no conflito trabalho-família da mulher, 2.2% na recuperação do homem e 2.7% da recuperação da mulher.

Encontrou-se uma associação negativa entre o apoio do supervisor e o conflito, sendo esta associação superior no caso das mulheres ($\beta = -.336, p < .001$; homens - $\beta = -.160, p = .018$). Verificou-se ainda uma associação negativa entre o conflito trabalho-família e a recuperação ($\beta = -.132, p = .015$), quer para os homens, quer para mulheres. Nenhum dos efeitos de parceiro foram significativos.

A análise dos efeitos indiretos entre o apoio do supervisor e a recuperação, obtidos através do procedimento de reamostragem *bootstrapping*, revelou um efeito indireto significativo entre o apoio do supervisor e a recuperação apenas para as mulheres ($\beta = .039$; 95% IC = .002 a .089; $p = .036$).

3.3 Efeitos diretos e indiretos da cultura organizacional apoiante no conflito trabalho-família e na recuperação

O modelo apresentado na figura II, relativo à cultura organizacional apoiante, com todas as trajetórias diretas e indiretas entre as variáveis do estudo foi ajustado aos dados. Tal

como na testagem do modelo anterior e de forma a simplificar o modelo testou-se se a invariância de género nas trajetórias equivalentes de efeitos de ator e de parceiro, tendo-se verificado novamente que o modelo com restrições nas trajetórias de parceiro não diferia significativamente do modelo livre ($\Delta \chi^2 (3) = 5.675, p = .129$), mas o modelo com restrições nas trajetórias de ator diferia significativamente do modelo livre ($\Delta \chi^2 (3) = 9.720, p = .021$). Assim a trajetória de ator entre o conflito trabalho-família e a recuperação do homem e a trajetória de ator entre o conflito trabalho-família e a recuperação da mulher são diferentes entre si ($\Delta \chi^2 (1) = 4.957, p = .026$). O mesmo se verificou na trajetória de ator entre a cultura organizacional apoiante e a recuperação do homem e na trajetória entre a cultura organizacional e a recuperação da mulher, que também diferem entre si ($\Delta \chi^2 (1) = 5.630, p = .018$). Um modelo final com as trajetórias de parceiro e a trajetória de ator cultura organizacional apoiante e conflito trabalho-família constritas à igualdade foi ajustado, mostrando um bom ajustamento ($\chi^2_{(4)} = 6.869; p = .143; \chi^2/df = 1.717; CFI = .967; RMSEA = .061$) e explicando cerca de 7.5% da variância nos indicadores de conflito trabalho-família do homem, 9.2% da variância no conflito trabalho-família da mulher, 3.6% na recuperação do homem e 2.0% da recuperação da mulher.

Encontrou-se uma associação negativa entre a cultura organizacional apoiante e o conflito trabalho-família, da mesma intensidade entre homens e mulheres ($\beta = -.296, p < .001$). Verificou-se uma associação negativa entre o conflito trabalho-família e a recuperação somente no caso do homem ($\beta = -.194, p = .007$). Nenhum dos efeitos de parceiro foram significativos.

A análise dos efeitos indiretos entre a cultura organizacional apoiante e a recuperação, através do procedimento de reamostragem *bootstrapping*, revelou este efeito como sendo significativo para os homens ($\beta = .049; 95\% IC = .009$ a $.099; p = .015$).

4. Discussão de Resultados

Uma vez que a literatura indica que mais importante que a disponibilidade e uso de medidas de apoio à conciliação trabalho-família, é a presença de um supervisor e de uma cultura organizacional apoiante (O'Driscoll et al., 2003), foi analisado o efeito preditor destas duas diferentes formas de apoio no conflito trabalho-família e na recuperação. A relação entre apoio organizacional e conflito trabalho-família já foi estabelecida na

investigação empírica (Frone, Russell, & Cooper, 1992), contudo o seu papel mediador na relação entre o apoio organizacional e a recuperação é um aspeto menos estudado. Assim, neste estudo analisou-se este papel mediador do conflito trabalho-família numa amostra de casais de duplo-emprego, com pelo menos um/a filho/a adolescente. Para além da mediação, explorou-se os efeitos de ator, parceiro e de género na relação entre os diferentes constructos estudados, adotando uma perspetiva diádica sobre os efeitos dos apoios na conciliação de papéis. Os nossos resultados mostraram que existem diferenças na recuperação e no conflito trabalho-família entre homens e mulheres em função do tipo de apoio organizacional. Concretamente, a associação entre o apoio do supervisor e o conflito trabalho-família é mais forte para as mulheres, enquanto a associação entre a cultura organizacional apoiante e o conflito trabalho-família manifesta-se com a mesma intensidade para homens e mulheres. No caso dos homens é a cultura organizacional apoiante que se associa à recuperação, por via do conflito trabalho-família; enquanto que nas mulheres, é o apoio do supervisor que se associa à recuperação, também por via do conflito trabalho-família. Deste modo, é possível concluir que existe uma diferença de género subjacente à ligação entre apoio organizacional e o conflito trabalho-família. Salienta-se, ainda, a robustez dos efeitos de ator face aos efeitos de parceiro, não significativos nos modelos testados neste estudo, permitindo concluir que a forma como o conflito trabalho-família e a recuperação são vivenciados, é mais afetada pelas idiossincrasias de cada um dos membros do casal, do que pelas interações que acontecem por *crossover* numa lógica diádica.

Como foi possível verificar através das análises preliminares, a maioria dos participantes (49.0%) completou o grau de escolaridade equivalente ao ensino básico, não tendo concluído o ensino secundário ou superior. Estes dados não vão ao encontro das estatísticas da população portuguesa no último ano, em que 95.3% da população possui ensino secundário, seguido do ensino superior com 91.9%, e do ensino básico com 90.5% (INE, 2015). No que diz respeito às condições do seu trabalho, a amostra encontrava-se maioritariamente a trabalhar num regime a tempo inteiro (92.0%), num horário fixo (75.9%). À semelhança de 78.0% da população portuguesa, os participantes beneficiavam de um contrato sem termo (67.9%). A maioria dos participantes desempenhava funções numa empresa de pequena dimensão (49.5%), resultado expectável dado o elevado número de pequenas empresas que compõem o contexto português (96.2%; INE, 2013). As incongruências entre a população portuguesa e a amostra do presente estudo poderão advir do facto desta se concentrar num contexto específico que constitui apenas uma parte de Portugal.

Em Portugal, são escassas as organizações que possuem medidas de apoio à família (Guerreiro & Abrantes 2007; Santos, 2010), o que indica que são poucos os recursos que a organização fornece aos seus colaboradores que permitam gerir a tensão proveniente das dificuldades da conciliação entre o domínio profissional e familiar. No presente estudo confirmou-se este reduzido número de medidas disponibilizadas, uma vez que a maioria dos homens reportou ter acesso apenas a uma medida de apoio, enquanto as mulheres reportaram não terem acesso a nenhuma das medidas disponibilizadas. Estas evidências, transpostas para as organizações do contexto português, mostram que é disponibilizado um reduzido número de recursos aos seus colaboradores (Guerreiro & Abrantes 2007; Santos, 2010), e que as mulheres, que mais desafios enfrentam na conciliação de papéis (Andrade, 2010; Eby et al., 2005; Haddock et al., 2001; Matias et al., 2010; Fontaine et al., 2007; Perista, 2002), possuem ainda menos recursos, que lhes permitam conjugar as exigências que encontram nos diferentes domínios em que atuam.

Para ambos, entre as medidas disponíveis com maior utilização, destaca-se o *horário flexível*, seguido da *Semana de trabalho comprimida* e do *Trabalho a partir de casa*. Efetivamente, beneficiar de um horário flexível traz algumas vantagens, uma vez que a flexibilidade transmite uma sensação de controlo sobre a gestão de responsabilidades e, efetivamente, permite alguma liberdade na forma como são conjugadas as exigências do domínio profissional e familiar (Klein, 2008).

Como a literatura indica, mais que a disposição e uso das medidas de apoio à conciliação, é importante a presença de um supervisor apoiante (O'Driscoll et al., 2003). A percepção da existência de um supervisor apoiante baseia-se na crença que este se preocupa com o bem-estar dos colaboradores, facilitando recursos para que consigam responder às exigências dos papéis que desempenham (Kossek et al., 2011). Os participantes reportaram níveis médios de apoio do supervisor, não existindo diferenças significativas entre homens e mulheres. Isto permite-nos concluir que este tipo de apoio está presente nas organizações portuguesas, podendo, no entanto, não ser suficiente para as necessidades individuais e familiares (Guerreiro & Abrantes, 2007; Santos, 2010). Uma vez que o contexto português é constituído maioritariamente por pequenas e médias empresas, seria de esperar que o supervisor tivesse uma relação de maior proximidade com os colaboradores e, conseqüentemente, uma maior preocupação com questões relacionadas com dificuldades na conciliação trabalho-família (Hammer et al., 2009; Thomas & Ganster, 1995). Os valores médios encontrados poderão advir de um enfoque do supervisor mais no desempenho do que na vida familiar dos seus colaboradores. Inseridos num mercado muito competitivo, as

empresas parecem privilegiar a contratação de indivíduos com alto comprometimento e dedicação ao trabalho (Carlotto & Miralles, 2010).

Para além do apoio do supervisor, é também importante a existência de uma cultura organizacional apoiante, ou seja, percepções individuais de que a organização como um todo é sensível às dificuldades do colaborador em conjugar as responsabilidades profissionais e familiares (Allen, 2001). Os participantes reportaram um nível médio de apoio por parte da cultura organizacional, com uma diferença significativa entre homens e mulheres, sendo este tipo de apoio mais elevado nas mulheres. Efetivamente, tendo as mulheres desde cedo acesso a práticas de conciliação, como é o caso da licença de maternidade, obrigatória na lei portuguesa, pode existir uma maior sensibilidade por parte da organização relativamente ao uso deste tipo de apoios, que se reflita na cultura e, consequentemente, numa percepção de maior apoio à conciliação entre domínios por parte destas. Só recentemente é que vem sendo aceite a ideia de que a tarefa do cuidado dos filhos deve ser partilhada pela mulher e pelo homem, como mostra a lei portuguesa que promulgou o gozo obrigatório de licença por parte do pai, com direito a quinze dias úteis obrigatórios após o nascimento do filho (em vigor a partir de 31 de março de 2016). Apesar desta obrigatoriedade, este é ainda um número reduzido de dias, o que mostra que o enfoque continua ainda na mãe como principal cuidadora dos filhos.

Os participantes parecem demonstrar níveis médios de conflito trabalho-família, não se verificando diferenças significativas entre homens e mulheres, ao contrário do indicado pela literatura que evidenciava que as mulheres experienciam um maior número de desafios e incompatibilidades na conciliação trabalho-família (Andrade, 2010; Eby et al., 2005; Haddock et al., 2001; Matias et al., 2010; Fontaine et al., 2007). De uma forma genérica, as mulheres, ao conjugarem um conjunto diversificado de papéis, experienciam menor controlo sobre as responsabilidades familiares e profissionais, estando mais suscetíveis ao conflito (Jacobs & Gerson, 2004). Não obstante, a promoção de atitudes de género mais igualitárias, traduzidas numa vontade dos homens em participar mais ativamente na vida familiar, em particular no que toca ao envolvimento parental, a adoção de estratégias de conciliação e a presença de apoio por parte da organização pode contribuir para que se atenuem as diferenças entre a vivência do conflito do homem e da mulher, apresentando para ambos valores médios.

Relativamente à recuperação após o trabalho, os resultados indicam que os participantes podem não estar a conseguir distanciar-se do trabalho e, consequentemente recuperar, uma vez que tanto homens como mulheres apresentaram níveis baixos de

distanciamento. De facto, com os avanços das tecnologias existe cada vez menos uma divisão clara das fronteiras entre o trabalho e a família, exigindo uma constante disponibilidade por parte do colaborador que não o permite desligar-se do trabalho e dos pensamentos associados enquanto não está a trabalhar (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Challenger, 2004; Derks et al., 2014). O número de horas que passam no trabalho, e a dificuldade em estabelecer fronteiras entre os domínios pessoal e profissional (Derks, van Mierlo, & Schmitz, 2014) pode não ser compatível com a prática de um *hobby*, ou outras atividades de relaxamento que potenciem o distanciamento (Sonnentag & Fritz, 2014). Com a presença cada vez mais marcada da mulher no contexto de trabalho, é expectável que não existam diferenças significativas entre homens e mulheres na recuperação e que também elas tenham dificuldades em se distanciarem no final do dia desse contexto tão exigente como as responsabilidades que assumem. Este dado é, no entanto, preocupante, tendo em conta os efeitos nocivos que a ausência da recuperação após o trabalho acarreta para o bem-estar e saúde dos indivíduos, bem como para a sua capacidade produtiva e empenho organizacional. Seria pertinente por isso que as organizações fossem alertadas para os benefícios de promoverem a recuperação do colaborador e fossem incentivadas a implementar medidas nesse sentido.

Neste trabalho pretendia-se fundamentalmente testar e comparar os efeitos dos tipos de apoio sobre o conflito e a recuperação dos indivíduos, considerando ainda potenciais efeitos de contaminação entre o casal dos tipos de apoio recebido. Esperávamos que o apoio organizacional, nomeadamente o apoio do supervisor e a cultura organizacional apoiante se associasse direta e positivamente à recuperação (H1a; H1b). Demsky e colaboradores (2014), mostraram que quanto maior a perceção de apoio organizacional, ou seja, mais recursos para a conciliação, maior a recuperação, uma vez que a falta de recursos poderia ter um impacto negativo fora do domínio trabalho por não granjear os indivíduos com recursos suficientes para lidar com as exigências do domínio pessoal. Segundo a premissa da teoria da conservação dos recursos (COR; Hobfoll, 1989), quando os indivíduos se sentem apoiados no trabalho, acreditam que possuem acesso a ajuda e que são alvos da preocupação dos restantes membros (Cohen & Wills, 1985; Hobfoll, 1989). À medida que percebem maior apoio organizacional, os seus recursos psicológicos e emocionais para lidar com os *stressores* do dia-a-dia aumentam, bem como diminui os efeitos psicológicos negativos do stress (Jex, 1998), potenciando a recuperação. As hipóteses que preconizavam estes efeitos diretos não foram, no entanto, confirmadas. Assim, é possível concluir que a recuperação parece ser influenciada não só pelo tipo de apoio organizacional que o indivíduo recebe,

como também por inúmeros fatores que afetam essa vivência. Este apoio pode ser de carácter geral, quando relacionado com o grau em que os indivíduos percebem que os supervisores se preocupam com o seu bem-estar no trabalho, ou de conteúdo específico, quando envolve as percepções dos colaboradores de que o supervisor se preocupa com os mesmos, facilitando recursos de modo a responder às exigências de determinado papel (Kossek et al., 2011). Seguindo a linha de Cobb (1976) que definiu apoio organizacional como uma crença, é importante tomar em consideração os fatores individuais que participam na construção dessa crença, e que são independentes dos apoios formais ou informais disponibilizados pela organização. Contudo confirmamos os efeitos indiretos, isto é a relação entre os apoios e a recuperação foi mediada pelo conflito trabalho-família (H2a; H2b). Parece assim que a função principal dos apoios organizacionais, que deverá ser a preocupação com o bem-estar do colaborador e a facilitação da sua conciliação trabalho-família, de modo a que este tenha um melhor desempenho profissional, tem efetivamente um efeito nos níveis de recuperação após o trabalho, na medida em que permite ao indivíduo uma melhor conciliação (menor conflito trabalho-família). Sendo que o conflito entre o trabalho e a família constitui uma situação em que as exigências do papel do trabalho esgotam os recursos (tempo, energia, entre outros) necessários para a participação no papel familiar (Lapierre & Allen, 2006), indivíduos com maior acesso a apoio social no local do trabalho armazenam recursos psicológicos adicionais (Bakker & Demerouti, 2007), que funcionam como amortecedores e que permitem gerir a tensão existente e proveniente das dificuldades de conciliar o trabalho e a família. De acordo com Hobfoll (1989), quando os colaboradores percebem maior apoio organizacional, os seus recursos psicológicos e emocionais para lidar com os *stressores* do dia-a-dia aumentam, e a percepção de stresse diminui (Jex, 1998) permitindo mais facilmente recuperar do trabalho. Este resultado, de acordo com o nosso conhecimento, é inovador na literatura até ao momento, na medida em que expande os efeitos dos apoios sobre a recuperação, evidenciando um mecanismo de ação. De notar, contudo, que a mediação não ocorre para homens e mulheres de forma idêntica. No caso dos homens é a cultura organizacional apoiante que se associa à recuperação, por via do conflito trabalho-família; enquanto que nas mulheres é o apoio do supervisor que se associa à recuperação, também por via do conflito trabalho-família.

Em conjunto, estes resultados diferenciais de género, levam-nos a concluir que um apoio mais próximo, através da figura do supervisor, é mais eficaz na redução do conflito trabalho-família e na promoção da recuperação após o trabalho no caso das mulheres. Estudos anteriores já salientaram a relevância de um apoio próximo para a conciliação, bem

como o facto das mulheres tenderem a usar um apoio de natureza mais informal, e baseado na negociação com o supervisor para promover a conciliação (Guerreiro & Abrantes 2007; Santos, 2010). Para além disso, existe realmente uma transmissão não só de emoções como stress e tensão experienciada entre indivíduos com relações próximas, designando-se este fenómeno por *crossover* (Westman, 2001). Segundo Kallus (2002), quando o domínio familiar afeta o domínio do trabalho e vice-versa, conversar com os outros sobre os seus sentimentos e emoções negativas pode ser visto como uma forma de procurar apoio social, obtendo novos recursos, o que pode potenciar a recuperação. Efetivamente, as mulheres são mais sensíveis às emoções negativas (Haviland & Malatesta, 1981) e podem procurar na figura do supervisor alguém com quem expressar emoções e obter novos recursos. De facto, a expressão verbal de emoções é uma estratégia de regulação de humor, que é uma das funções nucleares da recuperação (Sonnentag & Fritz, 2007). Mesmo a utilização de medidas de apoio à família mais formalizadas parece muito dependente da relação estabelecida com o superior hierárquico. Esta dependência do tipo de relacionamento estabelecido com o superior e a ausência de formalização no uso das medidas poderão trazer, no entanto, algumas desvantagens, dado que qualquer apoio é muitas vezes visto como um favor acarretando uma noção de “dívida” por parte da colaboradora (Guerreiro & Abrantes, 2007). O facto de este ser o apoio que mais efetivamente promove a recuperação das mulheres por via da redução do conflito trabalho-família pode indiciar que, estas se encontram numa posição de maior vulnerabilidade no seu contexto de trabalho, precisamente por usar este recurso.

No caso dos homens, o tipo de apoio que mais influi sobre os seus níveis de recuperação após o trabalho, também de forma indireta, por via da redução dos seus níveis de conflito trabalho-família, é a perceção de uma cultura organizacional apoiante. Uma vez que a igualdade entre sexos não se encontra completamente garantida no domínio do trabalho e da família (Andrade, 2013), homens tendem a ser menos alvo de medidas de apoio à conciliação e menos alvo de empatia e compreensão por parte dos seus superiores hierárquicos. O tipo de apoio que poderá contribuir para uma melhor conciliação e recuperação é um apoio de carácter mais global, que traduza o clima da organização como apoiante. Possivelmente, desta forma haverá uma maior aceitação, no caso dos homens usufruírem de algum tipo de apoio para conciliar. Efetivamente, apesar das medidas de apoio à família serem preconizadas para utilização por ambos os sexos, os homens tendem ainda a ser pressionados para a não utilização desses benefícios (Murgia & Poggio, 2009) como receio de possível estigmatização; deste modo para ser efetivo e aceite o apoio terá de ser

percecionado de forma global como uma cultura organizacional apoiante. Em termos de exemplificação, os nossos resultados parecem apontar que numa situação em que seja necessário sair mais cedo para lidar com uma questão familiar, caso a organização como um todo seja mais apoiante da vida familiar dos seus colaboradores, o homem poderá estar mais confortável em fazer esta alteração no seu horário de trabalho; contudo, no caso das mulheres, mais importante do que este clima é a relação que está estabelecida com o seu superior hierárquico.

Adicionalmente, verificamos ainda uma associação direta e negativa entre o apoio do supervisor e o conflito trabalho-família, superior no caso das mulheres (H3a); e uma associação equivalente para homens e mulheres entre a cultura organizacional apoiante e o conflito trabalho-família (H3b). Estes resultados indicam que, tal como defendido na literatura, o apoio da organização à conciliação entre trabalho-família baseia-se nas perceções de que o empregador se preocupa com a capacidade do empregado desempenhar eficazmente os papéis relacionados com a família e o trabalho, promovendo um ambiente social de ajuda através do fornecimento de recursos com vista a conciliação trabalho-família (Kossek et al., 2011). Quanto mais apoiante a presença do supervisor, ou da cultura organizacional, menor é o conflito na conciliação entre o domínio do trabalho e da família (Hammer et al., 2009; Thomas & Ganster, 1995; Kossek et al., 2011). Quando o colaborador possui apoio na gestão das questões relacionadas com a família e o trabalho, transfere estas dinâmicas positivas para o papel familiar (Frone et al., 1992), amortecendo o stress das exigências do trabalho (Allen, 2001) e reduzindo o conflito entre trabalho-família (Hammer et al., 2009). Assim, confirmou-se parcialmente a hipótese que a obtenção de apoio organizacional, por parte das mulheres, apresente uma associação mais intensa com os níveis de conflito trabalho-família (H8a; H8b). De facto, esta associação mais intensa entre o apoio do supervisor e o conflito trabalho-família para as mulheres, vai ao encontro do efeito indireto da associação entre o apoio do supervisor e a recuperação, via conflito trabalho-família, indicando que o modo como as mulheres se relacionam com o supervisor é por elas valorizado e tem relação com a sua recuperação.

Outros resultados deste estudo permitiram confirmar a hipótese relativa ao efeito direto e negativo do conflito trabalho-família na recuperação (H4). Este resultado indica que, tal como defendido na literatura, quanto menor o conflito-trabalho família, maior o distanciamento de pensamentos e preocupações da esfera profissional, possibilitando a recuperação e angariação de recursos para enfrentar um novo dia de trabalho. Segundo Kant, Kristensen e Nijhuis (2003) o conflito trabalho-família encontra-se associado a maiores

níveis de fadiga e, consequentemente, maior necessidade de efetuar uma boa recuperação. De facto, o conflito trabalho-família está negativamente associado ao distanciamento psicológico (Demsky et al., 2014) e, consequentemente, à recuperação (Moreno-Jimenez et al., 2009).

Deste modo, neste estudo preconizamos que o apoio organizacional obtido por um dos elementos da díade, tanto na dimensão do apoio do supervisor, como da cultura organizacional apoiante, pudesse reduzir o conflito trabalho-família do parceiro (H5a; H5b) e promovesse a sua recuperação (H6a; H6b). De facto, a literatura diz-nos que quando exigências de duas esferas importantes para o indivíduo concorrem entre si, aumenta a probabilidade de experienciar emoções negativas (Hammer et al., 2005) e, este conflito tem maior probabilidade de se manifestar quando existem recursos individuais e contextuais insuficientes (Ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Neste seguimento, quando um dos membros do casal experiencia mais exigências a nível do trabalho ou percebe menos apoio organizacional, pode limitar o tempo que podem passar juntos, o que por sua vez pode causar sentimentos negativos como pressão, stresse e exaustão emocional (Demerouti et al. 2005), não promovendo a recuperação. Prevvia-se, ainda, que elevados níveis de conflito trabalho-família de um dos elementos da díade, reduzisse a recuperação do parceiro (H7), uma vez que as emoções negativas e stresse podem ser causados não apenas pelo trabalho do próprio indivíduo e pelas suas exigências familiares, mas também pela transmissão da vivência do parceiro (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007). No entanto, nenhuma das hipóteses relativas a efeitos de parceiro foram confirmadas. Não obstante, é de salientar que o facto destes efeitos terem sido estimados e considerados nos modelos reforça os resultados obtidos revelando uma maior robustez dos efeitos de ator encontrados. O processo que procuramos estudar - a forma como o apoio se associa ao conflito trabalho-família e à recuperação - parece ser mais marcado pela vivência individual do apoio organizacional do que pelas interações diádicas. Outra explicação para a ausência de efeitos de parceiro pode advir da etapa de desenvolvimento das famílias estudadas. A amostra é composta por casais com filhos adolescentes em que os desafios parentais são bastante distintos dos desafios encontrados por casais com filhos mais jovens, nomeadamente os filhos são mais autónomos, não necessitam de cuidado e supervisão constante o que pode determinar que os processos de conciliação e os efeitos dos apoios neste processo sejam distintos. À medida que a idade da criança vai aumentando, o conflito diminui, pois esta torna-se menos dependente (Ten Brummelhuis et al., 2009). Efetivamente, a maioria da investigação efetuada na temática da conciliação centra-se em famílias com filhos em idade

pré-escolar ou escolar onde as estratégias parentais deverão estar mais articuladas sendo potencialmente mais evidentes os efeitos de parceiro entre os recursos angariados por um elemento da díade e o cônjuge.

Conclusão

Como é possível verificar ao longo do presente estudo, e tal como defende a teoria da conservação dos recursos (COR; Hobfoll, 1989), os indivíduos lutam para obter ou manter recursos que consideram valiosos, já que estes podem promover o seu bem-estar. Nesta investigação, o apoio organizacional evidencia-se como um importante recurso que reflete as perceções dos colaboradores de que a organização se encontra preocupada com o seu bem-estar, facilitando o ambiente de trabalho positivo e apoiante (Biggs, Brough, & Barbour, 2014; Gracia, 2007), que poderá transparecer preocupação pelo bem-estar dos colaboradores e aumentar o seu envolvimento (Macey & Schneider, 2008). Além do envolvimento, poderá diminuir o conflito trabalho-família, por constituir um amortecedor ao stress que permite gerir a tensão existente e proveniente das dificuldades em conciliar estes dois domínios (Bakker & Demerouti, 2007).

De facto, o presente estudo contribui de forma inovadora para a literatura existente, através da articulação de conceitos como o apoio organizacional, o conflito trabalho-família e a recuperação. No caso do apoio do organizacional, a literatura indica que é necessário rever o carácter multidimensional do apoio (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001). Assim, foram consideradas as dimensões do apoio do supervisor e cultura organizacional apoiante. Esta articulação entre conceitos é analisada através de uma lente diádica, dado o número crescente de casais de duplo-emprego no contexto português e as interações únicas que englobam (Wall, 2005). Para uma melhor compreensão das possíveis associações, os dados recolhidos foram testados através de uma metodologia refinada, onde para além de serem considerados efeitos de ator e parceiro, foram considerados os efeitos indiretos de mediação e efeitos de género, permitindo uma melhor compreensão da articulação destes constructos. Sublinha-se, ainda, a dimensão da amostra e as consequentes ilações que nos permite retirar sobre as variáveis utilizadas. Recolhida através de um método em que foi assegurada a confidencialidade e evitada a desejabilidade social.

Apesar dos contributos do presente estudo, devem ser tidas em conta algumas limitações. Em termos metodológicos, apesar de se tratar de uma amostra relevante com base numa população específica pouco estudada, é bastante particular e foi recolhida por uma metodologia de conveniência e numa zona geográfica específica, limitando a generalização dos resultados. Apesar do modelo empírico testado ter subjacente um modelo teórico com base em literatura anterior, as relações de causalidade não podem ser estabelecidas com

rigor, dada a natureza correlacional dos dados recolhidos, deste modo estudos futuros poderão testar estes modelos com recurso a dados longitudinais. Uma vez que o enfoque deste estudo é o efeito do apoio organizacional no conflito e na recuperação, fez sentido apenas considerar o conflito na sua direção trabalho para a família; efetivamente, a direção família-trabalho é relativamente pouco estudada, daí ter sido uma das dimensões recolhida para que pudesse ser analisada em estudos futuros. O mesmo se verifica para a escala do enriquecimento e possíveis ilações que se pudesse retirar do seu estudo, dado o seu impacto na recuperação e outras implicações, tais como, o bem-estar e envolvimento por parte dos colaboradores com a organização. No que diz respeito à recuperação, não foram consideradas as restantes dimensões para além do distanciamento psicológico, tais como o relaxamento e as experiências de mestria, uma vez que o distanciamento psicológico é acessivelmente realizado pelos indivíduos, quase de forma automática. De modo a contribuir para o corpo de conhecimento sobre a recuperação e caracterizar a população portuguesa, considero que deverá ser estudado o constructo na sua multidimensionalidade em investigações futuras. Para além das referidas, uma limitação adicional está relacionada com o uso da escala das medidas de apoio à conciliação. De facto, tanto a lei como as organizações portuguesas não se encontram estruturadas de modo a proporcionar políticas de apoio aos seus colaboradores, pelo que possa não fazer sentido no contexto atual o questionamento sobre medidas que podem não ser comumente disponibilizadas. Em adição, a faixa etária dos filhos dos casais em estudo pode também constituir uma limitação, restringindo possíveis efeitos, eventualmente, efeitos de parceiro que enriqueceriam a análise diádica e a melhor compreensão dos processos de *crossover*. No futuro, para uma melhor compreensão do fenómeno, deveria ser utilizada uma amostra de casais com filhos com idades mais pequenas.

Assim, o presente estudo pretender sensibilizar para a implementação de medidas de apoio à conciliação por parte das organizações, de modo a que os colaboradores possam usufruir das mesmas e aumentar o seu bem-estar e envolvimento com a organização, através da diminuição do conflito trabalho-família. Muitas das organizações portuguesas restringem-se à disponibilização das políticas impostas pela lei, quando deveria ser dado acesso a medidas de apoio à conciliação adaptadas às necessidades individuais de cada colaborador, por exemplo, no âmbito da flexibilidade de horários ou mesmo da disponibilização de recursos auxiliares como creches, entre outros. Como indica a literatura, não basta a disponibilização de medidas, é necessário que o supervisor e a cultura organizacional apoiem estas práticas, não julgando os colaboradores que recorrem ao seu

uso, nem o seu comprometimento com a organização. Muitas vezes, as políticas de apoio à família, como a possibilidade de redução de horários ou maior flexibilidade, são percecionadas como penalizadoras para o progresso e para a estabilidade profissional, inibindo assim os colaboradores de utilizarem essas medidas (Andrade, 2015). As questões sociais e organizacionais que surgem devem ser alvo de atenção, uma vez que podem refletir-se em efeitos negativos no desempenho e bem-estar do colaborador. De facto, o apoio do supervisor mostrou-se associado, por via do conflito, à recuperação das mulheres, enquanto a cultura organizacional apoiante encontrou-se associada, por via do conflito à recuperação dos homens. Neste sentido, o foco das organizações portuguesas deve incidir não na adaptação do tipo apoio em função do género, mas sim na promoção e conjugação destas duas dimensões de apoio organizacional. Consequentemente, evidenciar-se-á melhorias no domínio pessoal, uma vez que será reportado menos conflito trabalho-família, bem como no domínio profissional, onde valores como o espírito de equipa, nomeadamente entreajuda, e a comunicação organizacional, ganhariam relevo.

Uma das conclusões deste estudo, prende-se com a associação mais forte entre o apoio do supervisor e a recuperação, por via do conflito, para as mulheres. De facto, esta associação permite-nos concluir que estas estão mais dependentes de um tipo de apoio mais instável, associado à figura de um supervisor que, eventualmente, poderá ser substituído ou mesmo deixar de existir. Assim, tanto as colaboradoras como as chefias devem ser sensibilizadas para a importância de outro tipo de apoios mais estáveis, como por exemplo, a cultura organizacional.

No que diz respeito à recuperação após o trabalho, os resultados alertam para o facto desta população poder não estar a conseguir distanciar-se dos pensamentos do trabalho no domínio familiar. Deste modo, as organizações e os próprios indivíduos devem refletir nas fronteiras mais ou menos permeáveis entre o trabalho e a família, derivadas quer do fácil acesso à *internet*, como do telemóvel. Como consequência, os indivíduos não angariam novos recursos que permitam lidar com as exigências de um novo dia de trabalho, e as organizações devem equacionar se está constante disponibilidade efetivamente aumenta o desempenho dos seus colaboradores ou, pelo contrário, esgota os seus recursos, impactando não só no seu bem-estar como na organização.

Os resultados da associação entre o apoio organizacional e a recuperação levam-nos a concluir que esta associação pode ser impactada por inúmeros fatores não considerados neste estudo. Efetivamente, o conflito trabalho-família mostrou-se um deles, no entanto, futuros estudos deverão considerar outras variáveis que terão impacto no modo como a

recuperação é efetuada, por exemplo o número de horas e o sector a que pertencem os colaboradores em estudo.

O facto de não se terem verificado diferenças significativas entre homens e mulheres no conflito trabalho-família reportado, permite-nos concluir que poderemos estar a caminhar no sentido da igualdade de género, pelo menos nesta vivência. A presença da mulher cada vez mais marcada no contexto laboral, faz com que experiencie as mesmas dificuldades e exigências maioritariamente vivenciadas, até então, pelos homens. No entanto, a análise do conflito entre os papéis deve ser equacionada na especificidade de género (Matias et al., 2011), assim como a tipologia de apoio.

Por último, pretende-se que a divulgação dos resultados e a sua interpretação promovam uma maior compreensão da articulação entre o apoio organizacional, o conflito trabalho-família e a recuperação, bem como das especificidades da interação diádica e efeitos de género. Espera-se que esta compreensão sensibilize as organizações e supervisores para as idiossincrasias dos seus colaboradores, incentivando não só a adaptação dos apoios disponíveis, como também fomentando a existência de recursos que poderão reduzir o conflito trabalho-família, aumentar o envolvimento e, conseqüentemente o seu bem-estar.

Referências Bibliográficas

- Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face à família em Portugal e noutros países europeus. In K. Wall & L. Amâncio (Eds.), *Família e género, atitudes sociais dos Portugueses* (pp.35-91) Lisboa, Portugal: Imprensa de Ciências Sociais.
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- Allen, T. & Finkelstein, L. (2014). Work–family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 376-384. doi:10.1037/a0036941
- Amâncio, L. (2007). Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspectiva. In K. Wall, & L. Amâncio (Eds.), *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 181-209). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Andrade, C. (2010). Transição para a idade adulta: Das condições sociais às implicações psicológicas. *Análise Psicológica*, XXVIII (2), 255-267.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: Exigências, recursos formas de conciliação. *Dedica:Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job-demands resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Dollard, M. (2008). How job demands influence partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93, 901-911.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-56.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C. & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79, 191-228.

- Biggs, A., Brough, P., & Barbour, J. P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: A quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International Journal Of Stress Management*, 21(1), 43-68. doi:10.1037/a0034508
- Boswell, W. R., & Olson-Buchanan, J. B. (2007). the use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal Of Management*, 33(4), 592-610.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Cabral-Cardoso, C. (2003). *A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em contexto empresarial*. Braga: Escola de Gestão da Universidade do Minho.
- Canavarro, M. C. (2001). *Psicologia da gravidez e da maternidade*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Carlotto, M. S., & Miralles, M. D. L. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150.
- Carlson, D., Williams, L. & Kacmar, K. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Casey, L. (2012). *Stress and wellbeing in Australia in 2012: A state-of-the nation survey*. Melbourne: Australian Psychological Society.
- Casper, W.J., Eby, T.L., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92, 28- 43.
- Challenger, J. (2004). On vacation, but still connected: It's smart to keep in touch with the office while you are taking a break. *Commercial Appeal*, p. H17.
- Chambel, M.J., & Santos, M.V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26 (3), 275–286.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- Cobb, S. (1976). Social support as moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300–314.
- Cohen, S., & Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310–357.

- Crossfield, S., Kinman, G., & Jones, F. (2005). Crossover of occupational stress in dual-career couples: The role of work demands and supports, job commitment and marital communication. *Community, Work and family*, 8(2), 211-232.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour*, 67, 266-289.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001) The job demands-resource model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Demsky, C. A., Ellis, A. M., & Fritz, C. (2014). Shrugging it off: Does psychological detachment from work mediate the relationship between workplace aggression and work-family conflict?. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 19(2), 195-205. doi:10.1037/a0035448
- Derks, D., van Mierlo, H. & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 74-84. doi: 10.1037/a0035076
- Eby, L. I., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., & Sikora, P. (2010). What influences work-family conflict? The function of work support and working from home. *Current Psychology*, 29, 104–120. doi:10.1007/s12144-010-9075-9
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577–585. doi:10.1037/0021-9010.83.4.577
- Eurostat (2014). *Key figures on Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: W. W. Norton Company.
- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça. M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and*

- family policy in Europe: perspectives, research and debates* (pp. 167-198) Milão: Vita e Pensiero.
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., & McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(8), 1137-1162. doi:10.1002/job.672
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65–78.
- Gonçalves, S. (2015). Tradução da escala Recovey Experience Questionnaire. Manuscrito não publicado
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: Os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work–family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 138 154. doi:10.1037/1076-8998.10.2.138
- Hammer, L., Kossek, E., Yragui, N., Bodner, T. & Hansen, G. (2009). Development and validation of a multi-dimensional scale of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35, 837–856.
- Haddock, S., Ziemba, S., Zimmerman, T., & Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for family and word balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 445-458.
- Haviland, J.M., & Malatesta, C.Z. (1981). The development of sex differences in nonverbal signals: Fallacies, facts and fantasies. In C. Mayo & N.M. Henley (Eds.), *Gender and nonverbal behaviour* (pp. 183-208). New York: Springer-Verlag.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324. doi:10.1037/1089-2680.6.4.307
- INE (2013). *Estatísticas do emprego e da população*. Retirado de <http://www.pordata.pt/>

- INE (2015). *Estatísticas do emprego e da população*. Retirado de <http://www.pordata.pt/>
- Jacobs, J. & Gerson, K. (2001). Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time. *Work and Occupations*, 28, 40-63.
- Jaffe, M. L. (1998) *Adolescence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Jansen, N., Kant, I., Kristensen, T., & Nijhuis, F. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491.
- Jex, H. R. (1988). Measuring mental workload: Problems, progress, and promises. *Advances in Psychology*, 52, 5-39.
- Kallus, K. W. (2002). Impact of recovery in different areas of application. In M. Kellmann (Ed.), *Enhancing recovery: Preventing underperformance in athletes* (pp. 283–300). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Katz-Wise, S., Priess, H., & Hyde, J. (2010). Gender-role attitudes and behaviour across the transition to parenthood. *Developmental Psychology*, 46(1), 18-28.
- Klein, D. (2008). Business Impact of Flexibility: An Imperative for Working Families. In A. Marcus-Newhall, D. Halpern & S. Tan (Eds.). *The Changing Realities of Work and Family* (pp. 232-244). Wiley-Blackwell: Malden, MA.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How Work-Family Research Can Finally Have an Impact in Organizations. *Industrial And Organizational Psychology*, 4(3), 352-369.
- Kossek, E. E., Colquitt, J. A., & Noe, R. A. (2001). Caregiving Decisions, Well-Being, and Performance: The Effects of Place and Provider as a Function of Dependent Type and Work-Family Climates. *Academy Of Management Journal*, 44(1), 29-44. doi:10.2307/3069335
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T. & Hammer, L. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289–313.

- Kreiner, G., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations*, 59, 1315–1341. doi:10.1177/0018726706071525
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76-83. doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.00016.x
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Multivariate behavioral confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99–128. doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Matias, M. (2012). *Conciliation strategies and intentions to have a child: Dyadic and gender interdependences*. Tese de Doutoramento em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação – Universidade do Porto, Porto.
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, XXV, 9-32.
- Matias, M., Silva, A. & Fontaine, A. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental, *Exedra*, 5, 57-76.
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. In C. Nogueira et al. (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Retrieved in Dezembro 2015, from http://www.actassnip2010.com/conteudos/actas/PsiFam_1.pdf.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20, 210 -233.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 5–33). Hove, United Kingdom: Psychology Press.

- Milkie, M & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 476-490.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Senz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, E., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 427-440.
- Nomaguchi, K., & Milkie, M. (2003). Costs and rewards of children: the effects of becoming a parent on adults' lives. *Journal of Marriage and Family*, 65, 356-374.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 4, 326-344. doi: 10.1037/1072-5245.10.4.326
- Park, Y., & Fritz, C. (2014). Spousal recovery support, recovery experiences, and life satisfaction crossover among dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. doi:10.1037/a0037894
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 457-467. doi:10.1037/a0023594
- Pavett, C. M. (1986). High-stress profession: Satisfaction, stress and well-being of spouses of professionals. *Human Relations*, 39, 1141-1154.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (2002). *Family: socialization, and interaction process*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37(163), 447-474.
- Reis, E. (2008). Estatística descritiva. 7a edição. Lisboa: Edições Sílabo.
- Riley, D., & Eckenrode, J. (1986). Social ties: Costs and benefits within diferente subgroups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 770-778.
- Santos, G. G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. In V. Ferreira (Eds), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 99-138). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Saxbe, D. E., Repetti, R. L., & Graesch, A. P. (2011). Time spent in housework and leisure: Links with parents' physiological recovery from work. *Journal of Family Psychology*, 25, 271-281. doi:10.1037/a0023048

- Schweizer, K. (2010). Some guidelines concerning the modeling of traits and abilities in test construction. *European Journal of Psychological Assessment*, 26, 1–2. doi:10.1027/1015-5759/a000001
- Serva, M., & Ferreira, J. L. O. (2006). O fenómeno workaholic na gestão de empresas. *Revista Administração Pública*, 40(2), 179-198. doi: 10.1590/S0034-76122006000200002
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21, 114 –118. doi:10.1177/0963721411434979
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychologist*, 3, 204-221.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2014) Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103. doi: 10.1002/job.1924
- Sonnentag, S., Mojza, E.J., Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 842-853.
- Steinberg, L. (2001). We know some things: Parent-adolescent relationships in retrospect and prospect. *Journal of Research on Adolescence*, 11, 1–19. doi:10.1111/1532-7795.00001
- Ten Brummelhuis, L., van der Lippe, T., & Kluwer, E. (2009). Family involvement and helping behaviour in teams. *Journal of Management*, 36, 1406-1431.
- Ten Brummelhuis, L., Haarb, J. & van der Lippe, T. (2010). Crossover of distress due to work and family demands in dual-earner couples: A dyadic analysis. *Work & Stress* 4, 324-341.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67, 545–556. doi:10.1037/a0027974

- Thomas, L. & Ganster, D. (1995). Impact of family-supportive work variables on workfamily conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1) 6–15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329-344.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J.I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314–334.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work- to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275- 285.
- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues* 26(3), 395-417
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: percursos, interações, redes sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, K. (2007). Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa. In K. Wall, & L. Amâncio (Eds.), *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 211-257). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Westman, M. (2001). Stress and strain cross over. *Human Relations*, 54(6), 717-751.
- Westman, M., & Vinokur, A. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, emphatic reactions or crossover via social interaction? *Human Relations*, 51, 137- 15.

ANEXOS

Anexo A. Parecer Favorável da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto



COMISSÃO DE ÉTICA

PARECER (dossiê com Refª 5-9/2015)

A Comissão de Ética (CE) da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, tendo analisado os documentos relativos ao projeto de investigação de **Marisa Matias**, intitulado **“Gestão de fronteiras trabalho-família em famílias de duplo emprego com adolescentes – Comparação de perspetivas”**, emite um parecer favorável à sua realização.

FPCEUP, 13 de novembro de 2015

A Presidente,

Prof.ª Marianne Lacomblez



DELIBERAÇÃO N.º 681 /2016

A Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto notificou à Comissão Nacional de Protecção de Dados (CNPD) um tratamento de dados pessoais com a finalidade de realização de um estudo sobre "Gestão das fronteiras trabalho-família em famílias de duplo-emprego com adolescentes – Comparação de perspetivas".

Partindo da ideia de que o trabalho e a família são duas dimensões essenciais das nossas vidas e nem sempre é fácil conseguir um equilíbrio entre as duas, a forma como os pais conciliam a sua atividade profissional com os seus papéis familiares, poderá ter impacto no desenvolvimento do adolescente. Assim, através deste estudo o responsável pretende:

- Clarificar qual a influência da articulação trabalho-família no bem-estar dos indivíduos, na sua relação conjugal e parental, bem como no bem-estar dos filhos;
- Conhecer a posição dos próprios filhos adolescentes em relação a estas dinâmicas de articulação trabalho-família, comparando perspetivas.

O universo do estudo compreende os pais trabalhadores e os seus alunos a frequentar o 3.º Ciclo e/ou secundário (idade entre os 13 e os 18 anos). Como número mínimo pretende-se a participação de 250 casais de pais trabalhadores e 250 alunos, pelo que serão abordadas o número de escolas necessárias até atingir esses números.

A participação no estudo consistirá no preenchimento de questionários anónimos, pelos pais e alunos das escolas que autorizem a realização do estudo.

Os questionários são entregues para resposta em casa, com indicação de que devem ser devolvidos em envelope fechado, não contendo qualquer dado identificativo. É apostado um código, mas apenas para emparelhamento dos questionários de pais e respetivos filhos.

Os dados que o responsável pretende recolher são os seguintes:

- Dos adolescentes que participam no estudo: código de participação, idade, sexo, ano de escolaridade, número de retenções, percepções acerca da conciliação trabalho-família dos pais, acerca da atividade profissional dos mesmos, da relação parental, do bem-estar psicológico,
- Dos pais dos adolescentes: código de participação, idade, sexo, habilitações, composição do agregado familiar, rendimento, profissão e caracterização da atividade profissional, conciliação trabalho-família, relação parental, bem-estar psicológico, relação conjugal, apoio social.

Pela análise dos dados recolhidos e da metodologia aplicada verifica-se que não há tratamento de dados pessoais, uma vez que em nenhum momento do estudo é possível o relacionamento direto ou indireto da identificação dos participantes no estudo com a informação constante dos cadernos de recolha de dados. Assim, porque não existe tratamento de dados pessoais, não se aplica a Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto. Deste modo, o estudo, do ponto de vista da proteção de dados, pode ser realizado.

Lisboa, 19 de abril de 2016



Filipa Calvão (Presidente)

Gestão das Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego
com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas

QUESTIONÁRIO _ VERSÃO ADOLESCENTE

O presente questionário foi construído no âmbito de um projeto de investigação desenvolvido na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) que tem por finalidade estudar de que forma as famílias portuguesas gerem e conciliam a sua vida familiar e profissional. Pretende-se, para tal, conhecer as perceções de pais e filhos em relação a esta gestão.

A participação neste estudo é voluntária e anónima. Limita-se ao preenchimento de um questionário, se autorizado pelos pais, e ao preenchimento de um questionário por cada membro do casal. Para participar, deves ter uma idade compreendida entre os 13 e os 18 anos e ambos os pais têm de se encontrar a trabalhar.

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio, tendo a presente recolha de dados sido aprovada pela Comissão de Ética da FPCEUP.

Os investigadores comprometem-se, de igual modo, a devolver os resultados deste estudo através de uma sessão coletiva de carácter expositivo.

Agradecemos muito o teu tempo e a tua colaboração!

Encontramo-nos disponíveis para esclarecer eventuais dúvidas acerca do projeto ou da sua participação. Pode contactar-nos através de mipsi11092@fpce.up.pt (Joana Recharte), mipsi11182@fpce.up.pt (Inês Barradas), mipsi12106@fpce.up.pt (Sara Vasconcelos) ou marisa@fpce.up.pt (Dr.^a Marisa Matias) ou 226 079 700 /Ext. 349.

Gestão das Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego
com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas

QUESTIONÁRIO PAIS _ VERSÃO FEMININA

O presente questionário foi construído no âmbito de um projeto de investigação desenvolvido na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) que tem por finalidade estudar de que forma as famílias portuguesas gerem e conciliam a sua vida familiar e profissional. Paralelamente, pretende-se conhecer as perceções dos filhos adolescentes em relação a esta gestão parental.

A participação neste estudo é **voluntária e anónima**. Limita-se ao preenchimento de um questionário por cada membro do casal e do preenchimento de um questionário pelo seu filho/pela sua filha, caso assim seja autorizado. Para participar, ambos os membros do casal têm de se encontrar a trabalhar e devem ter, pelo menos, um filho/uma filha com idade compreendida entre os 13 e os 18 anos.

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio, tendo a presente recolha de dados sido aprovada pela Comissão de Ética da FPCEUP.

Os investigadores comprometem-se, de igual modo, a devolver os resultados deste estudo através de relatório escrito com tratamento dos dados de forma coletiva.

Agradecemos muito o seu tempo e a sua colaboração!

Gostaríamos de contar com a sua colaboração num futuro estudo. Para tal, e se estiver disponível para o fazer, **deixe-nos, por favor, o seu contato.** Telefone: _____ Email: _____

Encontramo-nos disponíveis para esclarecer eventuais dúvidas acerca do projeto ou da sua participação. Pode contactar-nos através de mipsi11092@fpce.up.pt (Joana Recharte), mipsi11182@fpce.up.pt (Inês Barradas), mipsi12106@fpce.up.pt (Sara Vasconcelos) ou marisa@fpce.up.pt (Dr.^a Marisa Matias) ou 226 079 700 /Ext. 349.

Gestão das Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego
com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas

QUESTIONÁRIO PAIS _ VERSÃO MASCULINA

O presente questionário foi construído no âmbito de um projeto de investigação desenvolvido na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) que tem por finalidade estudar de que forma as famílias portuguesas gerem e conciliam a sua vida familiar e profissional. Paralelamente, pretende-se conhecer as perceções dos filhos adolescentes em relação a esta gestão parental.

A participação neste estudo é **voluntária e anónima**. Limita-se ao preenchimento de um questionário por cada membro do casal e do preenchimento de um questionário pelo seu filho/pela sua filha, caso assim seja autorizado. Para participar, ambos os membros do casal têm de se encontrar a trabalhar e devem ter, pelo menos, um filho/uma filha com idade compreendida entre os 13 e os 18 anos.

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio, tendo a presente recolha de dados sido aprovada pela Comissão de Ética da FPCEUP.

Os investigadores comprometem-se, de igual modo, a devolver os resultados deste estudo através de relatório escrito com tratamento dos dados de forma coletiva.

Agradecemos muito o seu tempo e a sua colaboração!

Gostaríamos de contar com a sua colaboração num futuro estudo. Para tal, e se estiver disponível para o fazer, **deixe-nos, por favor, o seu contato.** Telefone: _____ Email: _____

Encontramo-nos disponíveis para esclarecer eventuais dúvidas acerca do projeto ou da sua participação. Pode contactar-nos através de mipsi11092@fpce.up.pt (Joana Recharte), mipsi11182@fpce.up.pt (Inês Barradas), mipsi12106@fpce.up.pt (Sara Vasconcelos) ou marisa@fpce.up.pt (Dr.ª Marisa Matias) ou 226 079 700 /Ext. 349.

Consentimento Informado - Mãe

Eu, _____ abaixo assinado confirmo que:

- Recebi informação acerca deste estudo e dos seus objetivos;
- Li e compreendi toda a informação prestada;
- Esclareci as minhas dúvidas acerca do estudo;
- Aceito participar no estudo e estou ciente que a minha participação é voluntária;
- Estou ciente de que poderei desistir do mesmo em qualquer altura sem qualquer prejuízo;
- Foi-me garantido que todos os dados solicitados são confidenciais e serão usados apenas em conjunto para fins de investigação científica.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Consentimento Informado - Pai

Eu, _____ abaixo assinado confirmo que:

- Recebi informação acerca deste estudo e dos seus objetivos;
- Li e compreendi toda a informação prestada;
- Esclareci as minhas dúvidas acerca do estudo;
- Aceito participar no estudo e estou ciente que a minha participação é voluntária;
- Estou ciente de que poderei desistir do mesmo em qualquer altura sem qualquer prejuízo;
- Foi-me garantido que todos os dados solicitados são confidenciais e serão usados apenas em conjunto para fins de investigação científica.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Consentimento dos Pais para Recolha de Dados junto do Adolescente

Autorizo o meu filho/a minha filha a preencher um breve questionário desde que assegurado o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Consentimento Informado - Adolescente

Eu, _____ abaixo assinado confirmo que:

- Recebi informação acerca deste estudo e dos seus objetivos;
- Li e compreendi toda a informação prestada;
- Esclareci as minhas dúvidas acerca do estudo;
- Aceito participar no estudo e estou ciente que a minha participação é voluntária;
- Estou ciente de que poderei desistir da minha participação em qualquer altura sem qualquer prejuízo;
- Foi-me garantido que todos os dados solicitados são confidenciais e serão usados apenas em conjunto para fins de investigação científica.

Data ____/____/____ Assinatura: _____

Anexo D. Folheto Informativo “Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas”

Caro(a) Participante,


A Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) está a conduzir um projeto de investigação denominado *Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes— Comparação de Perspetivas*.

Neste folheto, apresentamos os principais objetivos e ações do projeto, bem como a equipa envolvida e respetivos contactos.

Estamos, neste momento, a iniciar a fase de recolha de dados pelo que o sucesso desta investigação depende inteiramente da participação das famílias. Assim, gostaríamos de poder contar, com a sua colaboração.

Agradecemos desde já o interesse que esta fase do projeto lhe possa suscitar. Estamos inteiramente disponíveis para o esclarecimento de informações adicionais.

A investigadora responsável,
Prof. Dra. Marisa Matias



CONTACTOS

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto:


Rua Alfredo Allen, 3200-135 Porto
Telefone: 226 079 700

Contactos do projeto

Joana Recharte (Investigadora):
mipsi11092@fpce.up.pt
Inês Barradas (Investigadora):
mipsi11182@fpce.up.pt
Dr.ª Marisa Matias (Investigadora):
marisa@fpce.up.pt
226 079 700 /Ext. 349



FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO PORTO



GESTÃO DE FONTEIRAS TRABALHO-FAMÍLIA EM FAMÍLIAS DE DUPLO-EMPREGO COM FILHOS ADOLESCENTES

—

COMPARAÇÃO DE PERSPETIVAS

Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com
Filhos Adolescentes—Comparação de Perspetivas

PORQUE ESTAMOS A REALIZAR

ESTA INVESTIGAÇÃO?

O trabalho e a família são duas dimensões essenciais das nossas vidas e nem sempre é fácil conseguir um equilíbrio entre as duas. A forma como os pais conciliam a sua atividade profissional com os seus papéis familiares, poderá ter impacto no desenvolvimento do(a) adolescente.

O objetivo principal deste estudo é clarificar esta relação, ou seja, compreender o modo como os indivíduos articulam os múltiplos papeis e qual a influência no bem-estar dos filhos. É igualmente pertinente conhecer a posição dos próprios filhos em relação a estas dinâmicas, comparando perspetivas.

CONDIÇÕES DE PARTICIPAÇÃO

- ♦ Ambos os elementos do casal devem coabitar e encontrar-se a trabalhar;
- ♦ O casal deve ter, pelo menos, um filho/uma filha com idade compreendidas entre os 13 e os 18. anos.

O QUE PEDIMOS AOS PAIS?

- ♦ O **preenchimento** de um questionário acerca da conciliação da vida pessoal e profissional, bem como alguns dados sobre o desenvolvimento e bem-estar do seu filho/da sua filha;
- ♦ A **autorização** para recolha de informação junto do seu filho/da sua filha.

O QUE PEDIMOS AOS FILHOS?

- ♦ O **preenchimento** de um questionário acerca da conciliação da vida pessoal e profissional dos pais, bem como alguns dados sobre o seu bem-estar.

QUEM ESTÁ ENVOLVIDO NESTE ESTUDO?

Este estudo está a ser desenvolvido na FPCEUP e conta com a seguinte equipa de investigação:

- ♦ Dr.ª Marisa Matias (Coord.);
- ♦ Joana Recharte;
- ♦ Inês Barradas.

TERMOS DE RESPONSABILIDADE

Os investigadores deste projeto responsabilizam-se pela confidencialidade das informações recolhidas. Os participantes neste estudo não serão identificados em qualquer apresentação, relatório ou publicação. A sua privacidade será protegida através da utilização de um código pessoal irreconhecível.

A equipa de investigação cumprirá as orientações de cariz ético e deontológico que regulam a investigação neste domínio. A recolha de dados foi aprovada pela *Comissão de Ética da FPCEUP*.

Anexo E. Questionário Sociodemográfico

Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐

Data de Preenchimento DE PREENCHIMENTO ____/____/____

Idade: ____ anos

Idade da companheira: ____ anos

Escolaridade: _____

Escolaridade da companheira: _____

Estado civil atual _____

Há quanto tempo se encontra com a sua atual companheira/esposa
(aproximadamente)? _____ Anos _____ Meses

Nº de filhos que vivem no agregado familiar (incluir adotivos, enteados): _____

Idade dos filhos: _____

DADOS RELATIVOS AOS DOMÍNIOS DO TRABALHO E DA FAMÍLIA

Dados do próprio

Situação profissional:

- ☐ Empregado
- ☐ Empregado e a estudar
- ☐ Desempregado. Há quanto tempo?
_____ meses
- ☐ Baixa médica. Há quanto tempo?
_____ meses

Se estiver empregado:

- Atual profissão:

- Há quanto tempo trabalha nesta empresa/instituição?
_____ anos e _____ meses
- Nº horas de trabalho por semana (em média): _____
- Tempo parcial ☐ Tempo inteiro ☐

Dados da companheira (preencher somente se a companheira não participar)

Situação profissional:

- ☐ Empregada
- ☐ Empregada e a estudar
- ☐ Desempregada. Há quanto tempo?
_____ meses
- ☐ Baixa médica. Há quanto tempo?
_____ meses

Se a companheira estiver empregada:

- Atual profissão:

- Há quanto tempo trabalha nesta empresa/instituição?
_____ anos e _____ meses
- Nº horas de trabalho por semana (em média): _____
- Tempo parcial ☐ Tempo inteiro ☐

- Horários rotativos ☐ Horários fixos ☐

Regime (pode assinalar mais do que um):

- Trabalhador dependente (contrato a termo) ☐
- Trabalhador dependente (contrato efetivo) ☐
- Trabalhador independente (recibos verdes) ☐
- Trabalhador por conta própria ☐
- Outro? _____
_____ ☐

Dimensão da empresa

- Pequena <50 empregados ☐
- Média 50 a 250 empregados ☐
- Grande >250 empregados ☐

- Horários rotativos ☐ Horários fixos ☐

Regime (pode assinalar mais do que um):

- Trabalhadora dependente (contrato a termo) ☐
- Trabalhadora dependente (contrato efetivo) ☐
- Trabalhadora independente (recibos verdes) ☐
- Trabalhadora por conta própria ☐
- Outro? _____
_ ☐

Dimensão da empresa

- Pequena <50 empregados ☐
- Média 50 a 250 empregados ☐
- Grande >250 empregados ☐

Rendimento mensal líquido auferido, aproximadamente, pelo **agregado familiar** (depois de deduzidos os impostos e encargos sociais)

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Menos de 550 euros | <input type="checkbox"/> Entre 1100 – 2000 euros | <input type="checkbox"/> Entre 3000 – 4000 euros |
| <input type="checkbox"/> Entre 550 – 1100 euros | <input type="checkbox"/> Entre 2000 – 3000 euros | <input type="checkbox"/> Mais de 4000 euros |

Considera que o seu **rendimento familiar** para fazer **face às despesas** mensais da família é:

Muito Insuficiente ☐ Insuficiente ☐ Suficiente ☐ Mais do que suficiente ☐

Anexo F. Questionário: Instrumentos Utilizados

Nota: As escalas de Likert aqui referidas variavam em 5 pontos, onde 1 corresponde a “Discordo totalmente”, 2 corresponde a “Discordo”, 3 a “Nem concordo nem discordo”, 4 a “Concordo” e 5 a “Concordo totalmente”

Quadro 1 – Apoio do Supervisor.

Pensando na sua situação profissional, indique em que medida concorda com cada uma das seguintes afirmações:

1. O meu superior/chefe mostra-se muito compreensivo/a em relação à minha situação (por exemplo, na distribuição do trabalho, na marcação de férias, etc).
 2. O meu superior/chefe preocupa-se com o meu bem-estar.
 3. O meu superior/chefe está pouco atento à minha situação familiar.
-

Quadro 2 - Escala Cultura Organizacional Apoiente (FSOP) (Allen, 2001).

Empresas e instituições diferem na forma como encaram a vida dos seus colaboradores e na perspetiva que têm acerca da sua vida familiar. Indique se a empresa em que trabalha partilha, na sua opinião, a perspetiva expressa em cada uma das afirmações.

No meu local de trabalho...:

1. O trabalho deve ser uma prioridade na vida de uma pessoa.
2. Passar muitas horas no trabalho é o caminho para progredir.
3. É preferível deixar os assuntos familiares fora do trabalho.
4. É considerado tabu falar da vida exterior ao trabalho.
5. Expressar envolvimento e interesse por assuntos não relacionados com o trabalho é considerado saudável.
6. Os empregados que estão altamente envolvidos com a sua vida pessoal não podem estar altamente envolvidos com o seu trabalho.
7. Satisfazer necessidades pessoais, como faltar para dar apoio a filhos doentes, é mal-encarado.
8. Os empregados devem deixar os seus problemas pessoais em casa.

9. O caminho para progredir é deixar os assuntos não relacionados com o trabalho fora do local de trabalho.
 10. Os indivíduos que faltam para satisfazer necessidades pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.
 11. Assume-se que os empregados mais produtivos são aqueles que põem o seu trabalho à frente da sua vida familiar.
 12. São dadas amplas oportunidades aos empregados para desempenharem bem tanto as suas responsabilidades profissionais como familiares.
 13. Proporcionar aos empregados flexibilidade na concretização do seu trabalho é visto como uma ação estratégica de fazer negócio.
 14. O empregado ideal é aquele que está disponível 24h por dia.
-

Quadro 3 - Escala Abreviada do Conflito Trabalho-Família (AWFCS) (Mathews, Kath & Barnes-Farrell, 2010).

Nesta secção pedimos-lhe que reflita sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família. Relativamente à conciliação de papéis e responsabilidades nestes domínios, leia cada uma das afirmações seguintes e assinale a resposta que melhor o caracteriza de acordo com as alternativas que se seguem.

1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.
 2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.
 3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.
 4. Frequentemente, quando chego a casa do trabalho, estou demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.
 5. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.
 6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes, quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.
 7. O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai e marido/companheiro.
-

Quadro 4 – Questionário das Experiências de Recuperação – Distanciamento Psicológico (Sonnentag & Fritz, 2007).

Nesta secção encontra algumas afirmações sobre a forma como passa o seu tempo quando não está no trabalho. Por favor, posicione a sua resposta pensando no seu período de serão, **após o final do dia de trabalho.**

1. Eu esqueço-me do trabalho.
 2. Eu não penso de todo no trabalho.
 3. Eu distancio-me do trabalho.
 4. Eu faço uma pausa das exigências do trabalho.
-

Quadro 5– Práticas de conciliação do trabalho e da família (Allen, 2001).

As empresas diferem nas facilidades que disponibilizam aos seus empregados, no sentido de melhorarem a conciliação entre a sua vida familiar e profissional. Pense no seu local de trabalho e assinale com um X, das seguintes medidas, as que estão disponíveis e as que realmente usa.

Medidas	Disponibilidade		Uso	
	Sim	Não	Sim	Não
Horário Flexível				
Semana de Trabalho Comprimida (trabalho concentrado em alguns dias da semana)				
Trabalho a partir de casa				
Trabalho em regime de tempo parcial (part-time)				
Creches ou jardins-de-infância (comparticipações das despesas de creche/jardim-de-infância e/ou tempos livres)				
Serviços de informação/encaminhamento sobre creches, jardins-de-infância e/ou tempos livres				
Apoio no cuidado a idosos				

Quadro 6 - Caracterização sociodemográfica do casal.

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão
Idade	31	62	45.71	5.09
Tempo relação (meses)	120	441	251.34	55.90
Nº de filhos	1	6	2.11	.73
Idade média dos filhos	7	26.25	14.97	3.35

Quadro 7 - Distribuição da variável número de filhos.

Variável	Porcentagem(%)
1	14.2
2	66.1
3	15.5
4	3.1
5	0.5
6	0.5

Quadro 8 - Caracterização da amostra no contexto laboral.

Variáveis		Sexo		Total
		Masculino <i>n</i> (%)	Feminino <i>n</i> (%)	
Nível de escolaridade	Ensino básico	111 (57.5%)	78 (40.4%)	49.0%
	Ensino secundário	45 (23.3%)	59 (30.6%)	26.9%
	Ensino superior	37 (19.2%)	56 (29.0%)	24.1%
Situação profissional	Empregado	194 (99%)	192 (100%)	99.5%
	Trabalhador/estudante	1 (.5%)	-	.3%
	Baixa médica	1 (.5%)	-	.3%
Tempo inteiro / parcial	Tempo parcial	10 (6.1%)	16 (10.0%)	8.0%
	Tempo inteiro	154 (93.9%)	144 (90.0%)	92.0%
Horário	Rotativo	29 (20.3%)	43 (27.6%)	24.1%
	Fixo	114 (79.7%)	113 (72.4%)	75.9%
Contrato a termo		22 (12.2%)	25 (13.6%)	12.9%

Regime de emprego	Contrato efetivo	118 (65.6%)	129 (70.1%)	67.9%
	Recibos verdes	5 (2.8%)	4 (2.2%)	2.5%
	Conta própria	35 (19.4%)	25 (13.6%)	16.5%
	Outro	-	1 (.5%)	.3%
Tamanho da empresa	Pequena	101 (53.7%)	80 (44.9%)	49.5%
	Média	30 (16.0%)	49 (27.5%)	21.6%
	Grande	57 (30.3%)	49 (27.5%)	29.0%

Quadro 9 - Distribuição das frequências (%) de acordo com a associação entre o uso de medidas de apoio à conciliação no local de trabalho e o sexo.

<i>Medidas de apoio à conciliação no local de trabalho- Família</i>		<i>Sexo</i>	
		Masculino (M)	Feminino (F)
<i>Horário flexível</i> $\chi^2(1) = 2.151; p = .088$	Sim	25.8%	21.0%
	Não	24.7%	28.5%
<i>Semana de trabalho comprimida</i> $\chi^2(1) = 0.005; p = .520$	Sim	20.6%	20.2%
	Não	29.6%	29.6%
<i>Trabalho a partir de casa</i> $\chi^2(1) = 0.567, p = .271$	Sim	11.7%	9.9%
	Não	38.2%	40.3%
<i>Trabalho em regime parcial</i> $\chi^2(1) = 0.064, p = .486$	Sim	3.8%	4.2%
	Não	46.5%	45.5%
<i>Creche ou jardim de infância</i> $\chi^2(1) = 0.063; p = .506$	Sim	2.5%	2.9%
	Não	47.3%	47.3%
<i>Serviços de informação</i> $\chi^2(1) = 0.230; p = .420$	Sim	2.2%	2.9%
	Não	46.9%	48.0%
<i>Apoio no cuidado de idosos</i> $\chi^2(1) = 0.233; p = .380$	Sim	6.2%	7.3%
	Não	43.4%	43.1%

Quadro 10 - Estatísticas descritivas e de variância, e níveis de consistência interna das principais variáveis do estudo.

Variáveis	N	M(DP)	Assimetria	Curtose	Alpha Cronbach
Apoio do Supervisor	392	3.37(.69)	-.48	.65	.65
Cultura Organizacional Apoiente	392	3.17(.45)	-.28	.98	.68
Conflito Trabalho Família	392	3.06(.88)	-.09	-.43	.88
Recuperação	392	2.85(.88)	-.17	-.47	.83

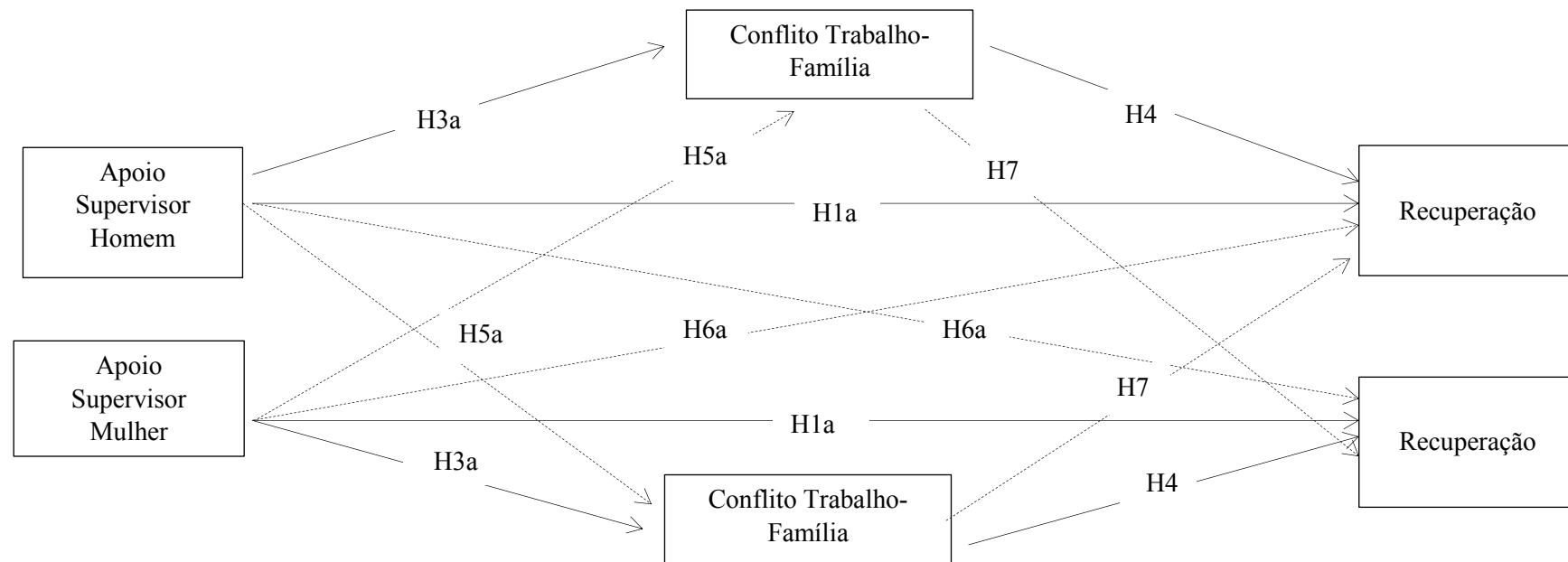
Quadro 11 - Correlação Bivariada de Pearson entre Apoio do Supervisor, Cultura Organizacional Apoiente, Conflito Trabalho-Família e Recuperação e Comparação de Médias por Teste T para Amostras Emparelhadas.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Apoio do supervisor homem	1							
2. Apoio do supervisor mulher	.034	1						
3. Cultura Organizacional Apoiente Homem	.173*	.053	1					
4. Cultura Organizacional Apoiente Mulher	-.080	.241**	.176*	1				
5. Conflito Trabalho-Família Homem	-.145*	-.091	-.214**	-.096	1			
6. Conflito Trabalho-Família Mulher	-.011	-.353**	-.062	-.350**	.390**	1		
7. Recuperação Homem	-.075	-.142*	-.070	.002	-.143*	.092	1	
8. Recuperação Mulher	-.050	.053	-.122	.101	.036	-.014	.215**	1
Média	3.338	3.393	3.104	3.233	3.052	3.059	2.851	2.846
Desvio Padrão	.693	.694	.433	.456	.889	.868	.891	.867
t		-.790		-3.182		-.105		.065

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Figura 1

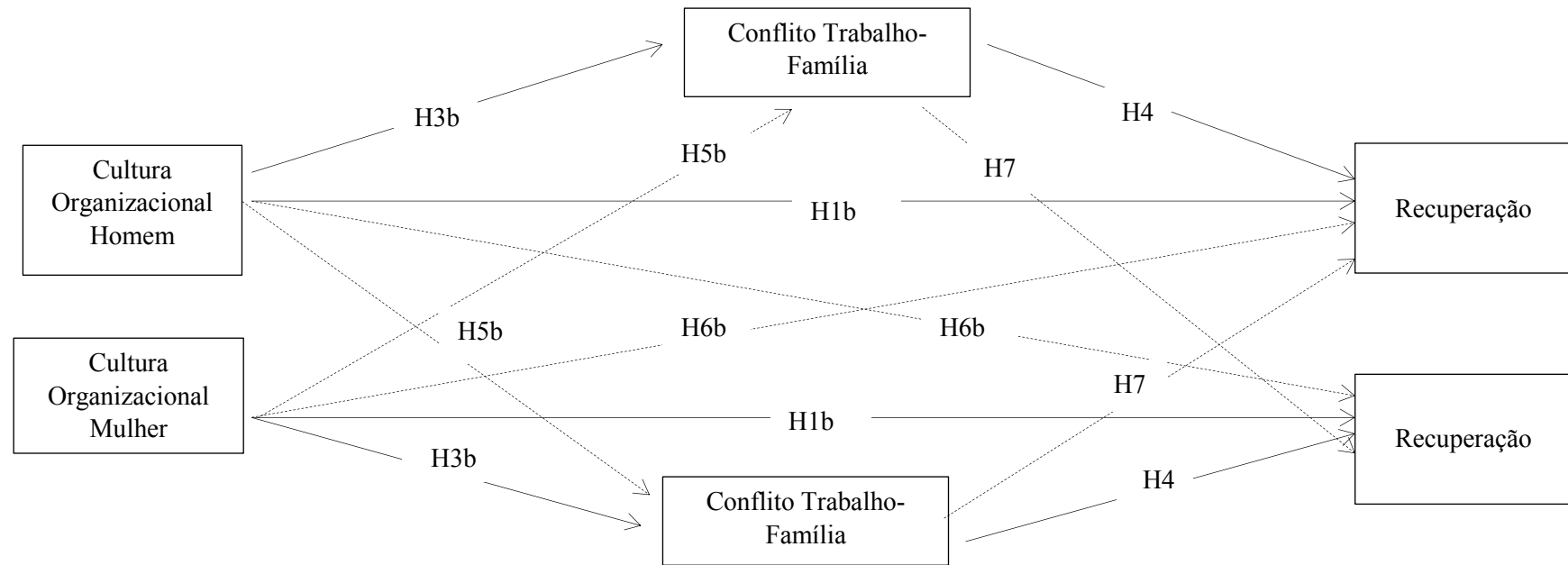
Modelo Concetual e Hipóteses entre o Apoio do Supervisor, Conflito Trabalho-Família e Recuperação.



Nota: As setas com traço contínuo indicam efeitos diretos, enquanto as setas com tracejado indicam efeitos de parceiro. A hipótese de mediação (H2) não está representada na figura, assim como as hipóteses de género.

Figura II

Modelo Concetual e Hipóteses entre a Cultura Organizacional Apoiente, Conflito Trabalho-Família e Recuperação.



Nota: As setas com traço contínuo indicam efeitos diretos, enquanto as setas com traço tracejado indicam efeitos de parceiro. A hipótese de mediação (H2) não está representada na figura, assim como as hipóteses de género